

Pacto Mundial

2do Informe del Comunicación del Progreso (COP)

Junio 2016 / Junio 2017



De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se muestran en color con los que estamos comprometidos.

CONSULTORES EN GESTIÓN, POLÍTICA
Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL S.C.



Índice

1	Mensaje del Director	4	8	Aspectos evaluados	65
2	Perfil de la organización	7	9	Medio ambiente Energía Residuos	67
3	Cadena de suministro	27	10	Derechos humanos	103
4	Presencia en iniciativas	31	11	Estándares laborales	117
5	Análisis de materialidad	39	12	Compromisos socioambientales	123
6	Estructura y composición de gobierno	55	13	Anticorrupción	139
7	Ética e integridad en la gestión	61	14	Implementación de los ODS en GPPA	147

1. Mensaje del Director

G4-1, G4-2

A nuestros grupos de interés:

Un año más tengo el agrado de presentar a ustedes nuestro reporte de Comunicación del Progreso (CoP) correspondiente al periodo junio 2016-junio 2017.

Como empresa adherida al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), reafirmamos nuestro compromiso de difundir y hacer valer los 10 principios de esta iniciativa internacional, que está encaminada a fortalecer los Derechos Humanos, los Estándares Laborales, el Medio Ambiente y combatir la corrupción, en cualquiera de sus formas.

En el presente CoP 2016, reportamos las principales acciones emprendidas por GPPA para atender cada uno de los mandatos del Pacto Mundial junto con una vinculación de indicadores GRI que ofrecen una visión de negocio sustentable que servirá para fortalecer nuestra competitividad y responder oportunamente a las demandas y necesidades de nuestros grupos de interés.

2016 constituyó para GPPA, un año de grandes éxitos, pese a la situación económica que predomina en el mundo y en nuestro país firma. Muchas empresas nos favorecieron con su confianza y podemos aseverar que nuestra firma, desde que incorporó la Responsabilidad Social a su estrategia de negocio, ha fortalecido su accionar, generando mayor confianza con sus distintos grupos de interés.

Como proveedor líder de servicios de consultoría ambiental, sabemos que tenemos la responsabilidad de apoyar las necesidades de desarrollo de la sociedad. En un mundo cuyos recursos están restringidos, debemos orientar a nuestros clientes y grupos de interés a orientar sus proyectos y actividades a un desarrollo armónico y sustentable con la naturaleza, en beneficio de la sociedad y de la conservación de nuestros ecosistemas y recursos naturales.

Nos sentimos comprometidos en la construcción de una mejor sociedad y un futuro más seguro para las generaciones venideras.

Para GPPA la sostenibilidad es un principio y una meta; porque con base en las prerrogativas de buscar un desarrollo armónico desde el punto de vista ambiental, social y económico, normamos nuestra misión, visión y valores en el desempeño de los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes. Es decir, en cada actuación que tenemos con nuestros grupos de interés tratamos de orientar a que los proyectos de inversión verdaderamente se den en un escenario de responsabilidad ambiental y social, con una visión de largo plazo.

Por otro lado, se aprobó, en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con 17 objetivos establecidos en los ámbitos económico, social y ambiental, enfocados en acabar con la pobreza, proteger al planeta y garantizar la prosperidad. Ésta loable iniciativa sólo se podrá realizar con la colaboración entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, y es por ello que GPPA asume dichos retos como propios y los incorpora a su modelo de negocio como prioridad estratégica a corto plazo, insertándolos en la planeación y operación de la empresa y de esta manera lograr trasladarlos a nuestros clientes a través de nuestros servicios.

Otra de las estrategias de GPPA para orientar la sostenibilidad, es seguir avanzando en el desarrollo de metodologías y la aplicación de tecnologías que nos aseguren que el desarrollo de los proyectos de nuestros clientes, verdaderamente se enmarquen en un escenario de no comprometer la estructura y función básica de los ecosistemas y recursos naturales por consecuencia de los beneficios sociales y económicos que estos les pueden representar a las poblaciones donde residen éstas inversiones en términos generales.

Nuestra visión de mediano y largo plazo, es el reconocer que la propia legislación ambiental e instrumentos legales en México son instrumentos perfectibles y que por obvias razones no están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por lo que existe un vacío entre lo que las normas regulan y las aspiraciones a las que todos pretendemos llegar con la aplicación de los ODS. Por lo que nuestra visión será incidir con nuestros grupos de interés, especialmente con el gubernamental

para ofrecer alternativas o propuestas concretas que permitan fortalecer estos instrumentos, normas y leyes para que se encuentren actualizadas a estos nuevos conceptos de sostenibilidad global.

Las acciones que promueve nuestra empresa con clientes y grupos de valor están totalmente alineadas a los objetivos del Pacto Mundial y a los ODS. Nos sentimos comprometidos en la construcción de una mejor sociedad y un futuro más seguro para las generaciones venideras.

Por otra parte, me es muy grato compartir a ustedes y nuestros grupos de interés los principales logros que en la materia de nuestra adhesión al Pacto Mundial tuvimos en el periodo junio 2016 a junio de 2017 y que presentamos en el presente informe.

- **La implementación del proceso de alineación de la operación de la empresa en torno a los objetivos del pacto mundial y el comienzo de la internalización de los ODS.**
- **El compromiso de GPPA en torno a la sostenibilidad y al pacto mundial, nos ha significado el reconocimiento de nuestros clientes y de quienes colaboramos en la empresa. Los hemos internalizado y recibido como un compromiso y con una visión clara y precisa, lo que ha implicado que algunos grupos de interés nos hayan dado la oportunidad de participar en foros, talleres o reflexiones a nivel gubernamental y empresarial.**
- **La conformación de nuestro Consejo Científico (CC), fue sin duda un gran esfuerzo interno a nivel estratégico. Debido a que en el marco de uno de los objetivos del CC se encuentra el analizar la manera en la que estamos dando fundamento técnico-científico a los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes con una visión integral, holística y responsable. El CC nos está ayudando a disminuir las incertidumbres a través de sus opiniones objetivas y prácticas, ya que analizan con detenimiento la manera en la que abordamos nuestros proyectos desde el punto de vista metodológico para que a través de éste CC y nuestra área de innovación y desarrollo, podamos ir estableciendo los lineamientos que garanticen la aplicación de los objetivos por parte del Pacto Mundial y los ODS.**



Lograr ser una empresa socialmente responsable es parte de la misión y visión de GPPA, pero también representa un gran reto para su consolidación y una gran responsabilidad para seguir trabajando con entusiasmo y compromiso en los años por venir, a efecto de ser una mejor empresa y a contribuir con el Pacto Mundial en permear con nuestros grupos de interés los 10 principios del pacto y los ODS.

Agradezco la labor de todos nuestros colaboradores y socios, así como la confianza depositada por parte de nuestros clientes y proveedores, quienes, con su contribución y esfuerzo, apoyan las acciones que en materia de pacto mundial y de sostenibilidad desarrolla nuestra empresa a través de los productos y servicios.

Por último, los invitamos a conocer la base de nuestro esfuerzo en materia de cumplimiento a los principios del Pacto Mundial durante el 2016. Queremos mejorar nuestro desempeño, buscando que nos ayuden a construir un mejor futuro sostenible para todos.

Cordialmente,

M. en C. David Zárate Lomeli
Director General.

2. Perfil de la Organización

G4-3, G4-4, G4-5, G4-7, G4-6, G4-8, G4-9, G4-10, G4-13, G4-14

Consultores en Gestión, Política y Planificación Ambiental S.C. (GPPA) es una de las empresas líderes en consultoría ambiental, distinguida por ofrecer **SOLUCIONES INTEGRALES** para la implementación de proyectos y programas de desarrollo que permiten **INCREMENTAR EL VALOR DE SU INVERSIÓN** y el fomento al desarrollo sostenible.

Estamos constituidos legalmente como una Sociedad Civil de conformidad con las leyes mexicanas y no formamos parte de alguna entidad del sector público u organización no gubernamental (ONG).

Contamos con dos oficinas en México; 1) la oficina central ubicada en la ciudad de Cancún, Quintana Roo y 2) una oficina de representación, ubicada en la ciudad de México.

La oficina de Cancún se utiliza como la sede central de operaciones de la empresa, albergando al 92% del personal.

Una de las fórmulas de nuestro éxito, es orientar a nuestros clientes en el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo, hacia escenarios de estricta viabilidad ecológica, normativa y alta pertinencia socioeconómica.

Ésta fortaleza nos permite construir a través de nuestros servicios, puentes técnicos de comunicación y de gestión entre el sector de desarrollo e inversión y las autoridades ambientales para facilitar la toma de decisiones y garantizar el desarrollo sustentable de las inversiones.

Identidad

GPPA conoce de primera mano los requisitos y peculiaridades que deben marcar cada proyecto y ofrece, con recursos técnicos y humanos propios, una solución concreta totalmente adaptada a las necesidades del cliente.

Dado su carácter de proveedor de soluciones innovadoras, su objetivo es lograr el mayor grado de eficiencia en una gran variedad de actividades profesionales donde GPPA ha logrado una alta especialización. Además, su actividad se rige por criterios de desarrollo sostenible y de mejora de las condiciones de los entornos donde actúa, destacando por las siguientes capacidades:

EXPERIENCIA

Somos una empresa de consultoría ambiental con 20 años de experiencia en la asesoría de los sectores del turismo, desarrollo urbano, energía, gas y petróleo, infraestructura, medio ambiente, minería, entre otros. Ofrecemos soluciones integrales innovadoras y con valor agregado para resolver las necesidades que enfrentan los programas y proyectos de inversión de nuestros clientes en materia ambiental, de sostenibilidad y responsabilidad a lo largo de toda su cadena de valor.

CAPACIDAD DE RESPUESTA

La empresa cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados, así como una red de expertos y alianzas estratégicas con empresas de reconocido prestigio nacional e internacional, para asegurar a sus clientes la tecnología, el servicio y los productos que requieren para resolver sus necesidades en materia de planeación, manejo, gestión ambiental y desarrollo sostenible.

Cobertura nacional e internacional

La experiencia de GPPA y sus socios se ha desplegado a nivel internacional y ha cubierto diferentes sectores. En México la empresa ha desarrollado proyectos en 17 estados de la república:

- Baja California Sur
- Colima
- Distrito Federal
- Guerrero
- Jalisco
- Michoacán
- Nayarit
- Oaxaca
- Puebla
- Quintana Roo
- Campeche
- Sinaloa
- Sonora
- Tamaulipas
- Veracruz
- Yucatán
- Coahuila



Y a nivel internacional ha desarrollado proyectos en:

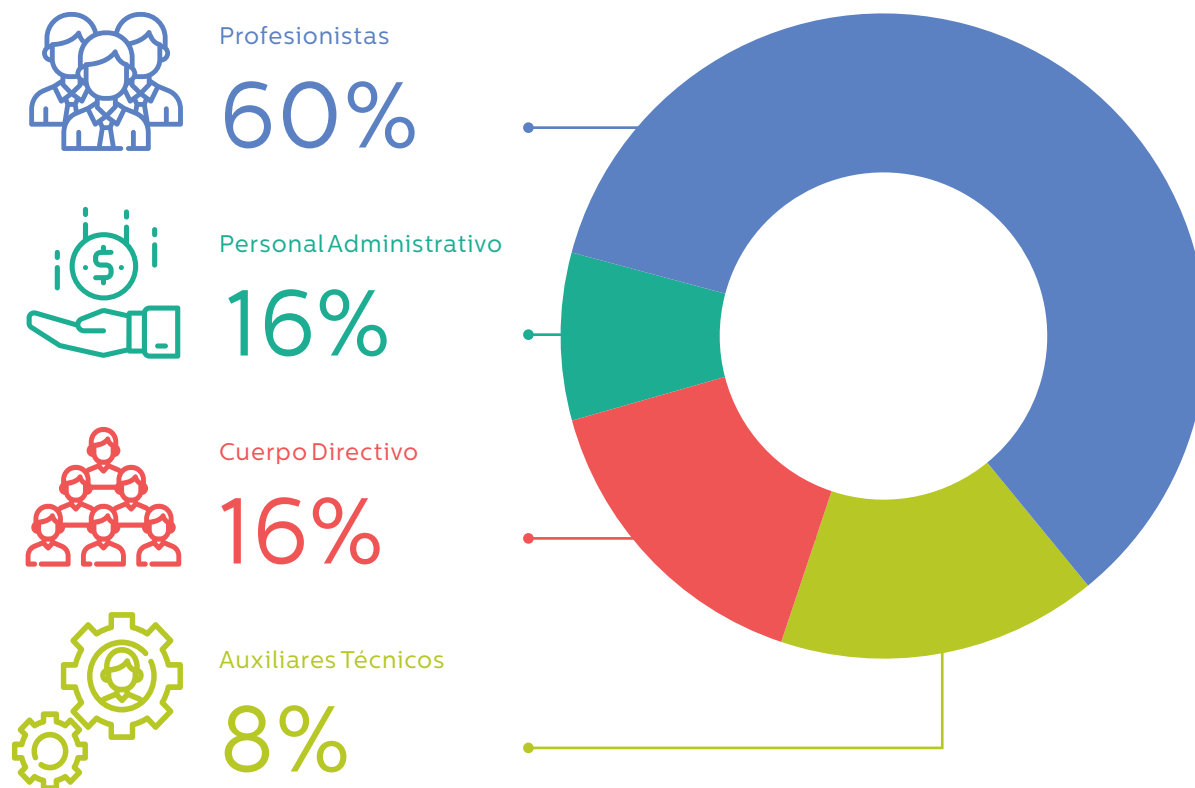
- | | |
|--------------|----------------|
| • E.U. | • Cuba |
| • Belice | • Puerto Rico |
| • Guatemala | • Antigua |
| • Honduras | • Santa Lucía |
| • Venezuela | • Islas Caimán |
| • Costa Rica | • España |



Profesionalidad

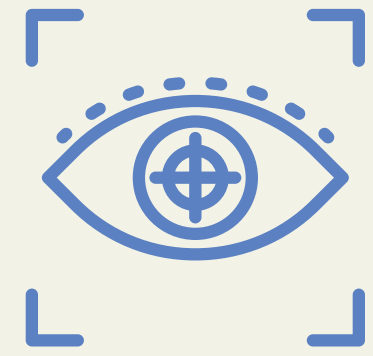
El 100% de los colaboradores son profesionistas, 16% están en áreas administrativas, otro 16% lo conforma el cuerpo directivo y el 60% están especializados en áreas ambientales capaces de afrontar cualquier proyecto del ámbito, ambiental, forestal, legal o de administración y gestión alienados a los productos y servicios que GPPA ofrece a sus clientes. Gracias a ellos y a su capacidad para ofrecer soluciones rápidas, eficaces y responsables al cliente, la empresa se ha posicionado con liderazgo en los mercados objetivo.

CATEGORÍA PROFESIONAL (% de colaboradores)



Misión

Ofrecer a nuestros clientes soluciones ambientales integrales de gran valor, innovadoras y con fundamento científico para el logro de proyectos sustentables, a través de una red de expertos nacionales e internacionales y con el uso de la mejor tecnología disponible, para agregar valor a su inversión y coadyuvar con el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.



Visión

- Consolidar a la empresa como líder en el campo de la consultoría ambiental a nivel nacional por la calidad de sus servicios, recursos humanos, tecnología e innovación.
- Posicionar a la empresa en el mercado internacional a través de alianzas estratégicas con reconocidos científicos, expertos y socios comerciales nacionales e internacionales.
- Desarrollar nuevas líneas de negocio, que cubran las necesidades ambientales y de desarrollo sostenible que demanda el mercado nacional e internacional.

Soluciones ambientales integrales de gran valor, innovadoras y con fundamento científico para el logro de proyectos sustentables

Nuestros principios de conducta

RESPETO RESPONSABILIDAD EXCELENCIA **COMUNICACIÓN**
COMPROMISO INTEGRIDAD **COOPERACIÓN** ÉXITO **DISCIPLINA**

RESPETO. Ser cortés y educado al convivir con los demás. Recordar que debemos tratar por igual a todas las personas independientemente de su nivel jerárquico, género, edad, raza, religión, o cualquier otra característica o convicción personal. **RESPONSABILIDAD.** Cumplir cabalmente los compromisos, acuerdos, tareas y deberes adquiridos con la empresa, los clientes, los socios, los compañeros y proveedores. **EXCELENCIA.** Realizar el trabajo con un alto estándar de calidad, optimizando los recursos con los que se cuenta, innovando y buscando la mejora continua. **COMUNICACIÓN.** Hablar siempre con la verdad, ser responsable de lo que se comunique, hablar positivamente de los demás, promover la flexibilidad de opinión siendo capaz de transmitir oportuna y asertivamente, mis deseos y desacuerdos invariablemente con objetividad y respeto. **COMPROMISO.** Garantizar que mis acciones sean congruentes para alcanzar la misión de la empresa, para ello me comprometo a respetar las reglas, políticas y acuerdos estipulados para alcanzar la visión en beneficio del equipo, clientes y socios. Generaré actitudes positivas tanto en lo profesional como en lo personal. Prometo guardar confidencialidad con la información de la empresa y de sus clientes. **INTEGRIDAD.** Somos seres iguales, libres e íntegros y por lo mismo, tenemos la responsabilidad de actuar con ética, honestidad y rectitud en todo momento. **LEALTAD.** Actuar con fidelidad, sinceridad y honradez respondiendo a la confianza que se me ha otorgado. **COOPERACIÓN.** Contribuir para mantener un ambiente de trabajo armonioso, participar en lograr el beneficio común, ser flexible a los cambios y necesidades que requiera la empresa y los clientes, ser capaz de brindar y solicitar ayuda cuando se requiera, colaborar cuidando los bienes y recursos de la empresa y clientes. Estar permanentemente dispuesto a mejorar. **ÉXITO.** Enfocar mis acciones para que mi trabajo contribuya a alcanzar los resultados esperados para el cliente, la empresa y para mí. **DISCIPLINA.** Cumplir las normas de conducta establecidas por la empresa, Alineación con la estructura organizacional, generando un esquema de trabajo ordenado, puntual, claro y sistemático.

Grupos de interés

GPPA, identifica a socios, clientes, colaboradores, proveedores, gobierno y sociedad como sus principales grupos de interés con los siguientes objetivos:



CLIENTES

Considerar a los clientes como socios estratégicos y ofrecer a estos, servicios, productos de alto valor y soluciones ambientales integrales. Apoyarlos en su crecimiento y desarrollo con visión sustentable.



COLABORADORES

Promover en nuestros recursos humanos, el respeto a su individualidad, identidad, dignidad, creencias, ideas y opiniones. Transmitir a nuestros colaboradores en forma clara, los objetivos, normas y funciones para generar un ambiente con valores morales y éticos que les permita un adecuado desarrollo personal y laboral, en lo individual y lo colectivo.



SOCIOS

Proteger y proporcionar a los socios, una rentabilidad con crecimiento y sostenibilidad por su inversión, en un marco de estricto cumplimiento a la ética y marco legal aplicable.



PROVEEDORES

Respaldar los productos y servicios de la empresa con la opinión y participación de científicos, expertos y socios comerciales de reconocida trayectoria nacional e internacional.



SOCIEDAD

Promover un entorno social y ambiental sustentable para la sociedad en general. Ofrecer servicios de alta calidad que beneficien a la sociedad, a los clientes y al medio ambiente a través de la implementación de buenas prácticas y el estricto cumplimiento al marco legal aplicable.



GOBIERNO

Promover productos y servicios que faciliten la toma de decisiones de las autoridades y que coadyuven con ella en la promoción, gestión y orientación de criterios y herramientas que orienten la protección, conservación y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

Nuestros principios empresariales



SERVICIO AL CLIENTE

Atender al cliente con respeto, cumplir cabalmente las condiciones de servicio y los productos comprometidos con él.



CALIDAD

Ofrecer al cliente los servicios con el mayor profesionalismo, satisfaciendo sus expectativas de forma eficiente y oportuna. Los productos y servicios deben cumplir con los estándares establecidos por la empresa y los requeridos por los organismos reguladores aplicables.



VANGUARDIA TECNOLÓGICA

Ofrecer al cliente servicios con calidad y con el uso de la mejor tecnología de que disponga la empresa.



INNOVACIÓN

Convertir las ideas y el conocimiento en procesos, productos y servicios de alto valor para los clientes y la empresa.



CUMPLIMIENTO AL MARCO LEGAL

Asegurar que los servicios y productos que se ofrecen al cliente, den cumplimiento estricto a las leyes, normas, reglamentos y políticas que resulten aplicables.

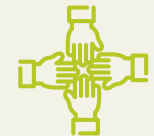


RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL

Orientar a nuestros clientes en el diseño e implementación de proyectos y programas de desarrollo hacia escenarios de estricta viabilidad ecológica, normativa y alta pertinencia socioeconómica, a través de innovación, agregación de valor y certidumbre en la inversión.

Compromiso con nuestros grupos de interés

Toda la empresa está comprometida con sus grupos de interés, a la agregación de valor a través de los productos y servicios que les ofrece, responsabilizándose de vigilar por el estricto cumplimiento del marco legal que resulte aplicable, así como de la implementación de instrumentos de carácter voluntario y buenas prácticas ambientales y de responsabilidad social que los segmenten del mercado.



“La creatividad, innovación y la responsabilidad ambiental y social son atributos fundamentales para GPPA”.

Política de Innovación y Desarrollo Tecnológico

La política de Innovación y Desarrollo Tecnológico, aprobada por el cuerpo Directivo, define a la innovación como uno de los principales motores de crecimiento de la empresa, a través de la cual se generan nuevos productos, servicios y líneas de negocio, bajo estrictos escenarios de responsabilidad y sustentabilidad ambiental y social.

El desarrollo de nuevas ideas, la innovación y el valor agregado para nuestros clientes forman parte sustancial de la cultura empresarial de GPPA. La innovación es una herramienta permanente de la empresa para la mejora de la calidad de servicios, la competitividad y productividad de la organización.

Todos los miembros de GPPA estamos orientados permanentemente a ofrecer a sus áreas directivas o gerenciales, así como a los grupos de interés, soluciones en vez de problemas, es parte de nuestra filosofía empresarial. Nuestro compromiso es ser creativos y positivos. La creatividad facilita la resolución de problemas y la toma de decisiones en la organización, haciendo a ésta más abierta y receptiva hacia el cambio.



La realización de nuevos productos, servicios o procesos deben tener como objetivos para la empresa:

- La satisfacción de los clientes por la solución de problemas y necesidades, así como la agregación de valor.
- Satisfacción de los accionistas por el buen funcionamiento de la empresa con relación a su crecimiento, rentabilidad y una mejor competitividad.
- Satisfacción de los proveedores debido a la mejora en nuestras programaciones de pedidos, comunicación, flexibilidad, etc.
- Satisfacción de los colaboradores por la mejora en sus lugares de trabajo, su formación, su polivalencia, su crecimiento, entre otros aspectos.
- Equilibrio de la cartera de proyectos por mercado objetivo.
- Porcentaje de éxito de los proyectos gestionados con los grupos de interés.
- Cumplimiento de plazos.
- Porcentaje de facturación razonable de nuevos productos y servicios

Política de Calidad

GPPA tiene como compromiso generar productos y servicios, considerando desde el ámbito de nuestras responsabilidades, la planificación y la gestión del riesgo de los trabajos comprometidos con nuestros grupos de interés.

La empresa se compromete a generar relaciones confiables de largo plazo con proveedores y socios estratégicos, evaluando la calidad de sus productos y servicios conforme a lo establecido en el propio Sistema de Gestión de Calidad (SGC) de la organización.

Para tal efecto asumimos el compromiso de trabajar bajo el desempeño estricto de un SGC enfocado en la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes y demás grupos de interés, el cumplimiento de la normatividad vigente y el compromiso con la mejora continua, para el cumplimiento del propósito, la estrategia, los objetivos y metas que nos hemos trazado como organización, con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad.

GPPA tiene como política ofrecer productos y servicios de alta calidad con base científica, que cumplan los más altos estándares del mercado y que en cada actuación, nuestros clientes aprecien el valor agregado que le brindamos. Los objetivos son:

- **Implantar y mantener el Sistema de Gestión de Calidad, que permita satisfacer las expectativas de nuestros clientes (externos e internos) y grupos de valor, en el marco del cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 9001: 2015 y empresa socialmente responsable.**
- **Asegurar la satisfacción de clientes y autoridades en la entrega de productos y servicios.**
- **Estimular con nuestros clientes y grupos de interés, la generación de relaciones de largo plazo con la finalidad de ser considerados como socios estratégicos y de negocio.**
- **Exceder los compromisos del cliente y grupos de interés, con el más alto grado de fiabilidad y calidad del servicio y productos.**
- **Potenciar la eficacia de los recursos humanos y tecnológicos de la empresa para asegurar la mayor calidad de los productos y servicios comprometidos al cliente.**
- **Gestionar los riesgos de forma preventiva.**
- **Impulsar las iniciativas de innovación para el desarrollo sostenible.**



Política de Responsabilidad Social Empresarial

Reconocemos y valoramos que el prestigio de nuestro negocio y actividades, depende de que quienes formamos parte de la empresa y sus accionistas, actúen con honestidad, integridad, seguridad, responsabilidad y apliquen buenas prácticas de responsabilidad social empresarial y corporativa (RSE).

La RSE es uno de nuestros marcos de actuación estratégica que contribuyen con el desarrollo sostenible y responsable socialmente, a través de la generación de valor social, económico y ambiental.

Estamos convencidos que, alineando nuestros valores empresariales, con la perspectiva de atender la necesidades sociales, ambientales y económicas de los grupos de interés, creamos una ventaja competitiva y responsable para nuestro negocio.

Decálogo de RSE

- 1.** Ofrecer a nuestros clientes y grupos de interés, a partir de los productos y servicios que ofrece nuestra organización, el estricto cumplimiento del marco legal aplicable, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sustentable y socialmente responsable de sus proyectos, así como la protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales sobre los que incidirán sus actividades e inversiones.
- 2.** Estimular en nuestros clientes y grupos de interés, el desarrollo de prácticas de responsabilidad social y su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- 3.** Alinear nuestras estrategias empresariales y líneas de negocio, al cumplimiento estricto del marco legal aplicable, contribuyendo de forma responsable a través de nuestros productos y servicios con el desarrollo social y sostenible.
- 4.** Orientar a nuestros clientes en sus proyectos armonizándolos con sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.
- 5.** Alinear y establecer compromisos con organizaciones nacionales e internacionales que promuevan prácticas en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.
- 6.** Defender los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo en materia de normativa laboral.
- 7.** Apoyar el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo, esforzándonos en eliminar la discriminación por motivos de color, raza, género, religión, opinión pública, nacionalidad, condición social, grupo étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.
- 8.** Hacer negocios de forma ética y honesta, libre de cualquier forma de corrupción o sobornos.
- 9.** Alinear en todo momento nuestros valores empresariales, con las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestros grupos de interés.
- 10.** Proporcionar a nuestros clientes y grupos de interés, soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

1.
Ofrecer a nuestros clientes y grupos de interés el estricto cumplimiento del marco legal aplicable

2.
Estimular el desarrollo de prácticas de responsabilidad social

3.
Cumplimiento estricto del marco legal aplicable

4.
Orientar a nuestros clientes en sus proyectos

5.
Alinear y establecer compromisos con organizaciones nacionales e internacionales

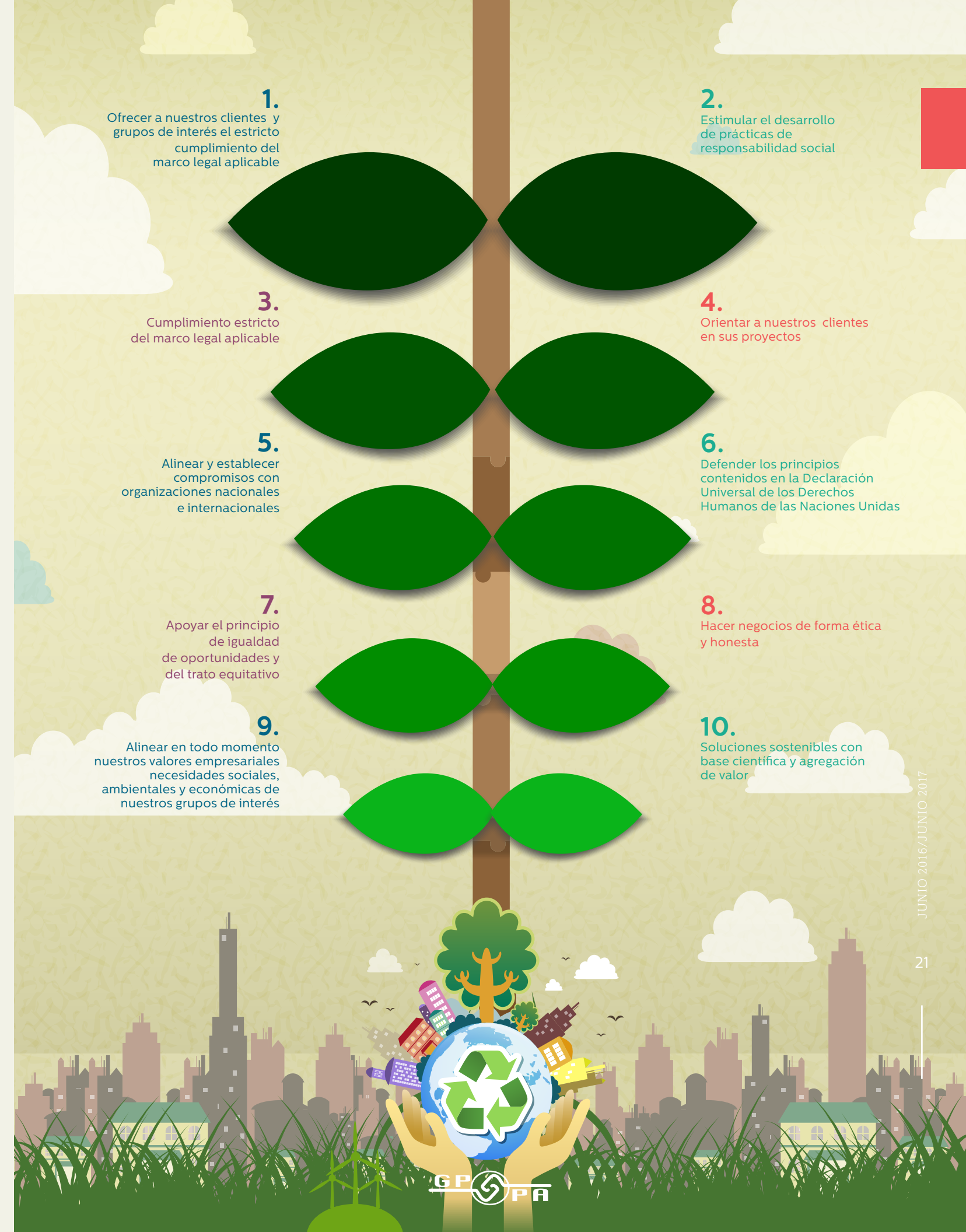
6.
Defender los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

7.
Apoyar el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo

8.
Hacer negocios de forma ética y honesta

9.
Alinear en todo momento nuestros valores empresariales con las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestros grupos de interés

10.
Soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor



Política de Sostenibilidad

GPPA se compromete con sus clientes a orientar sus proyectos y a armonizar sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.

GPPA tiene como objetivo central de su actuación, el alcanzar los más altos estándares en sus procesos, productos y servicios, en especial en temas de seguridad y medio ambiente. La empresa asume el compromiso de asegurar un ambiente sano y seguro para sus colaboradores, así como el orientar a sus grupos de interés para que la implementación de sus programas y proyectos de desarrollo, puedan ser realizados en forma socialmente responsable y ambientalmente sustentable. Desde 1997 hemos colaborado con empresas, gobierno y sociedad, en la consolidación de proyectos y modelos de desarrollo, a través de servicios con base científica, de valor agregado y con soluciones tecnológicas de vanguardia.

Algunos de los objetivos principales son:

- La empresa debe promover en sus clientes y grupos de interés, a partir de los productos y servicios que ofrece, el cumplimiento del marco legal aplicable, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sustentable y socialmente responsable de sus proyectos, así como la protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales.
- La compañía debe facilitar el desarrollo y la divulgación de medio tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.
- La empresa se compromete a adoptar y aplicar en la medida de lo posible en su operación y actuaciones, los Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas que le resulten aplicables.
- GPPA proporciona a sus clientes soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible.
- A través de sus servicios, la empresa estimula en los clientes y grupos de interés, su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, o en su defecto en forma parcial sus diez principios de conducta.
- La empresa adopta la implementación y actualización de buenas prácticas ambientales y los máximos estándares de desempeño ambiental posibles con respecto a sus instalaciones, servicios, equipamiento y al consumo de productos y recursos.
- Todos los miembros de la empresa, son los responsables en sus áreas de trabajo, del cuidado del medioambiente y de promover la sostenibilidad y responsabilidad social en el marco de sus actuaciones con los clientes y grupos de interés.
- La empresa se compromete a impulsar en sus clientes y grupos e interés la difusión de tecnologías verdes, así como a sensibilizarlos con el fin de fomentar la protección y el cuidado de nuestro entorno.

Servicios y Mercados

Para atender adecuadamente las necesidades de planificación y gestión ambiental de los proyectos y programas de nuestros clientes, hemos diseñado una plataforma integral de desarrollo sostenible que atiende a los mercados de turismo y desarrollo urbano, energía, gas y petróleo, medio ambiente, infraestructura & comunicación, gobierno & sociedad y minería; ofreciéndoles una amplia gama de productos y servicios completamente adaptables a las cambiantes condiciones legales, ambientales y sociales que le permitirán resolver en forma integral sus necesidades en materia ambiental, de sostenibilidad y responsabilidad social a lo largo de toda su cadena de valor, que integra a las mejores empresas, organizaciones y redes de expertos de reconocido prestigio nacional e internacional.

PLATAFORMA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE



ASESORES CIENTÍFICOS



A INSTITUTOS





CENTROS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDADES

GPPA en 2016

TAMAÑO DE LA PLANTILLA (POR SEXO)

	Colaboradores	Altos Directivos (Socios)	Colaboradores Jornada Completa	Colaboradores Jornada Parcial	Expertos Profesionales Independientes
	15	1	15	0	0
	4	3	4	1	1
Total	19	4	19	1	1

TAMAÑO DE LA PLANTILLA (POR REGIÓN)

<p>Ciudad de México 11</p> <p>Hidalgo 1</p> <p>Quintana Roo 3</p> <p>Chiapas 1</p> <p>Veracruz 1</p> <p>Yucatán 2</p>	 <p>36 Proyectos</p>
	 <p>18 Clientes nuevos durante este periodo que contrataron nuestros servicios</p>

3. Cadena de Suministro

G4-12, G4-EN32.

GPPA a través de su política de negocio tiene el propósito de contribuir al desarrollo de proyectos sostenibles y competitivos con agregación de valor para sus clientes, pero generando bienestar y desarrollo con equidad en los entornos donde participa. En este sentido proveedores, accionistas y colaboradores se rigen estrictamente por los principios, valores y código de conducta de la compañía.

Nuestro enfoque de consultoría ambiental, consiste en acompañar a nuestros clientes desde la estrategia a la ejecución de sus proyectos de desarrollo. Sabemos que, si no contamos con una estrategia integral de logística y de suministro, se generarían problemas e incomodidades operativas que van desde conflictos entre diferentes áreas de la cadena de suministro, hasta la pérdida de rentabilidad por bajos niveles de servicio, así como una pérdida de mercado frente a la competencia. Por tal motivo GPPA cuantifica la brecha entre la estrategia actual de suministro y lo que requiere el mercado para alinearla de manera óptima, a través de escenarios alternos, según la prioridad de oportunidades encontradas en el rol de cada elemento logístico, y los recursos necesarios para lograrlo.

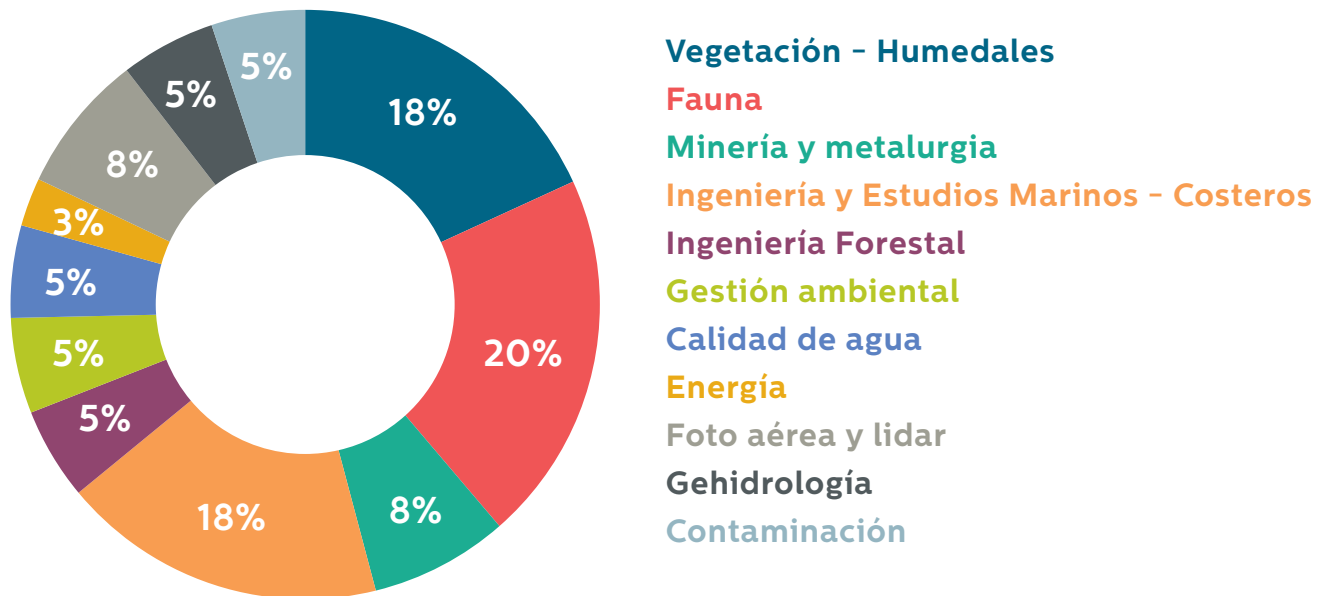
Contamos con metodologías y herramientas de análisis de negocio, que nos permiten diagnosticar de manera muy precisa el estado actual por el que pasa el cliente.

La empresa cuenta con una red de expertos y alianzas estratégicas con empresas de reconocido prestigio nacional e internacional, para asegurar a sus clientes la tecnología, el servicio y los productos que requieren para resolver sus necesidades en materia de planeación, manejo, gestión ambiental y desarrollo sostenible. Los productos y servicios generados por nuestros proveedores (expertos) pasan por un control de calidad en apego a términos de referencia establecidos por la Dirección de Operaciones y Gerencia de Estudios Ambientales de la empresa, quienes se encargan de la calidad de la parte técnica interna y externa (proveedores) de los proyectos gestionados con los clientes. Por otra parte, la Dirección de Administración y Finanzas se encarga del seguimiento de los procedimientos de adquisición y contratación de productos y servicios necesarios la generación del proyecto. Así como del apego de principios de la empresa. Los productos y/o servicios contratados se entregan al cliente apegándose en tiempo y forma conforme en lo establecido en los contratos.



Actualmente GPPA cuenta con una cartera de 39 proveedores en materia ambiental que fortalecen nuestros servicios, capacidad de respuesta y ofrecen valor añadido a nuestros productos.

PORCENTAJE DE PROVEEDORES PARA LA ATENCIÓN DE TEMAS ESTRATÉGICOS



A nuestros proveedores los consideramos socios de negocio con un alto perfil académico y que en términos generales reúnen las siguientes características:

- **Conocimiento en profundidad de un tema específico y estratégico para los proyectos de la empresa.**
- **Poseen experiencia práctica directa en ese campo del saber.**
- **Se colocan entre los mejores de su grupo de referencia.**
- **Poseen un alto nivel de especialización, pero mantienen una visión de conjunto sobre su disciplina y sobre las disciplinas anexas o conectadas para cubrir las necesidades de nuestra empresa.**
- **Honradez intelectual, que es la capacidad de dar la razón a quien la tiene, aunque no se simpatice o no se compartan sus valores, y de no tergiversar nunca la información para que se adapte a los propios intereses.**

Estas características permiten a nuestros expertos generar productos de gran calidad que posteriormente pasan por otros filtros de calidad internos de la empresa que son:

Filtros administrativos que son llevados a cabo por la Dirección de Administración y Finanzas de la empresa y que considera los siguientes criterios:

- **Horario de trabajo y compensación.**
- **Salud y Seguridad en el Trabajo.**
- **Ética y Valores (Principios Rectores).**
- **Integridad Fiscal Anticorrupción (Lavado de Dinero).**
- **Confidencialidad y Privacidad.**

Filtros operacionales que son llevados a cabo por la Dirección de Operaciones de la empresa y que considera los siguientes criterios de calidad:

Apego a Términos de Referencia (TDR), todos nuestros proyectos están acompañados por términos de referencia dirigidos a nuestros expertos (empresa o persona física) con el objetivo de ofrecer claridad sobre las condiciones de dichos servicios y verificar el cumplimiento de lo contratado. Los contenidos mínimos de los TDR son:

- Título del proyecto.**
- Descripción del proyecto.**
- Alcance técnico del trabajo.**
- Resultados esperados y entregables (incluyen seguimiento a un control de calidad).**
- Acuerdos institucionales.**
- Duración del trabajo.**
- Calificaciones del contratista.**
- Alcance de la propuesta financiera.**



Estamos conscientes de que nuestra cadena de suministro abarca numerosos sectores, industrias y geografías, y que los proveedores enfrentan diferentes responsabilidades ambientales y sociales. Por esto, hemos trabajado en el desarrollo de estructuras de gobernanza, procesos y herramientas que buscan contribuir a mejorar el desempeño laboral, social y ambiental de nuestros proveedores.

Ejemplo de esto fue la elaboración en este periodo de nuestros Principios Rectores para Proveedores, que tienen por objetivo garantizar que operen basados en principios y prácticas de negocio responsable.

GPPA cuenta con una normativa interna que regula la función de las compras, y que comprende tanto las normas como los procedimientos para la adquisición y enajenación de bienes y la contratación de obras, suministros, servicios y consultorías.

La contratación de servicios necesarios para el desarrollo de la actividad de GPPA se realiza con estricta observancia y garantía de diversos principios entre los que se incluye el principio de transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación. En este sentido, GPPA no puede adoptar políticas o prácticas que supongan algún tipo de preferencia hacia ningún proveedor de acuerdo con los principios citados anteriormente.



4. Presencia en Iniciativas

G4-15, G4-16

GPPA participa activamente en iniciativas nacionales e internacionales para reforzar y difundir su compromiso en la promoción del desarrollo sostenible y otras buenas prácticas en la materia.

DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE GPPA

El reconocimiento como líderes en sostenibilidad tiene que ser complemento con la difusión de un modelo de empresa basado en las oportunidades de desarrollo sostenible. Para ello GPPA ha realizado diferentes actividades a través de canales de comunicación, tanto internos como externos: folletos, publicaciones científicas, comunicados internos y externos, entre otros.

INICIATIVAS

Como referente nacional en materia de sostenibilidad, tanto por el valor estratégico como por la divulgación como compañía sostenible GPPA participa activamente en iniciativas internacionales que refuerzan su compromiso con el desarrollo sostenible.



CONSEJO GLOBAL DE TURISMO SOSTENIBLE

Desde julio de 2015 GPPA es miembro del Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC por sus siglas en inglés). El referido consejo, es una organización global que tiene como misión el promover la sostenibilidad para el sector turismo. A través de nuestra adhesión a este consejo GPPA ha tenido oportunidad de fomentar un cambio positivo en nuestros grupos de interés y promover el apoyo el turismo sostenible.



CONSEJO COORDINADOR EMPRESARIAL

Desde 2015 GPPA es miembro activo de Consejo Coordinador Empresarial del Caribe, el cual es una asociación civil integrada por instituciones con actividad empresarial del Estado de Quintana Roo que tienen una auténtica representatividad, en la que cada organismo miembro sigue teniendo plena y absoluta independencia.

A través de esta adhesión, la alta dirección de GPPA se reúne mensualmente con empresarios preocupados por resolver colectivamente los problemas particulares de cada grupo empresarial e interés por el conjunto social y económico de la comunidad de Cancún y el estado de Quintana Roo.



ACADEMIA MEXICANA DE IMPACTO AMBIENTAL A.C.

El Director Científico de GPPA, es miembro fundador de la AMIA y actualmente se desempeña como vocal. La AMIA, A.C. es una asociación gremial, sin fines de lucro, cuyo objetivo medular es promover la expresión de la comunidad científica, académica, tecnológica y jurídica, para la formulación de propuestas en materia de impacto y riesgo ambiental y evaluación ambiental estratégica, fortaleciendo el gremio de especialistas que colaboran profesionalmente en medios públicos y privados.



ASESOR HONORIFICO DE LA PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL DISTRITO FEDERAL (PAOT).

Desde 2012, el Director Científico de GPPA ha participado con la Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal (PAOT), como asesor honorífico para asesorar en estudios que contribuyen a la generación de argumentos que apoyan la gestión, administración y protección de recursos naturales. Especialmente para el área natural protegida “Ejidos de Xochimilco y San Gregorio Atlapulco”



PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

GPPA es miembro activo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) desde junio de 2015, comprometiéndose a incorporar los diez principios del Pacto Mundial (derechos humanos, laborales, medio ambiente y anticorrupción).

En julio de 2016 GPPA participó en el encuentro anual del Pacto Mundial México “Empresas y los ejes de la agenda 2030”. El objetivo del evento fue desarrollar el primer documento nacional que integre la perspectiva del sector privado rumbo a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda de desarrollo 2030.



La alta dirección participó en la mesa de trabajo para analizar el ODS 1 Fin de la pobreza. Las empresas participantes de esa mesa concluyeron que para alinear los ODS con el modelo de negocio, se necesita un modelo de gestión funcional, así como la capacitación y sensibilización de la problemática, la adopción de buenas prácticas y una cultura organizacional que permita enfocarse en la adhesión de los ODS en el modelo de negocio de las empresas.

Iniciativas Internas

En GPPA buscamos ser buenos ciudadanos corporativos. Esto implica que como parte de una sociedad, buscamos la trascendencia en todos nuestros actos, especialmente aquellos que tienen un impacto a largo plazo en las personas con las que trabajamos y a los clientes y grupos de interés con quienes interactuamos.

Identificamos y clasificamos a nuestros grupos de interés en internos y externos de acuerdo a la manera en la que influyen o son influidos por nuestras actividades de negocio. Para difundir nuestras acciones, contamos con diversos mecanismos de comunicación.

FORMACIÓN DEL CONSEJO CIENTÍFICO DE GPPA

Nuestro cuerpo directivo realizó la presentación formal a todos los miembros de la empresa de la conformación del Consejo Científico (CC) de GPPA que está conformado por un grupo de científicos destacados de entidades académicas e institutos especializados en áreas de medio ambiente y desarrollo sostenible, que en su condición de externos apoyan a la empresa de manera honorífica.

El objetivo del CC es analizar periódicamente temas relativos a las actividades de ciencia e innovación tecnológica de la empresa y proponer recomendaciones que fortalezcan la base científica de los productos y servicios que ésta ofrece a sus grupos de interés.

De esta manera GPPA está a la vanguardia para ofrecer soluciones a los retos económicos, sociales y medioambientales a los diferentes grupos de interés con un soporte técnico, científico e innovador, siempre ofreciendo respuestas integrales y enfocadas al desarrollo sustentable.



COMITÉ DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL (CRAS)

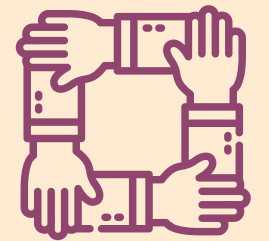
Nuestro Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS) está estructurado por 5 subcomités (Comité de Derechos Humanos, Comité de Estándares Laborales, Comité de Residuos, Comité de Energía y Comité de Anticorrupción), conformados por colaboradores de manera voluntaria, cada uno de los subcomités está integrado por un representante y miembros que trabajan para el cumplimiento de las acciones comprometidas en materia de sostenibilidad. Cada representante reporta al Coordinador del CRAS y éste a la Dirección General. De esta manera garantizamos que la sostenibilidad esté completamente integrada en la empresa. Los colaboradores de los diferentes comités, trabajan juntos para implementar las principales iniciativas de sostenibilidad en cada uno de los eslabones de la cadena de suministro de la empresa y que llegue a todas las operaciones y líneas de negocio.



Generando una cultura de Sostenibilidad en nuestra empresa



Nuestro Comité de Responsabilidad Ambiental y Social, evalúa los esfuerzos y restos para integrar la sostenibilidad en la estrategia de negocio.



Trabajamos para alcanzar la metas de nuestros propios indicadores de sostenibilidad.



GPPA está comprometido con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.



5. Análisis de Materialidad

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21

En este reporte se recogen todos los retos en materia de sostenibilidad y el modo en el que estos se abordan. El documento, además, explica el desempeño de las actividades que hemos realizado durante el periodo, con el objetivo de ofrecer, de forma clara y transparente la información necesaria para los diferentes grupos de interés de la empresa.

En este sentido el enfoque estratégico de GPPA considera relevante la relación de la empresa con aquellos grupos que pueden influir o se pueden ver afectados por las actividades de la empresa (sus grupos de interés), en la doble vertiente que esta relación implica: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuestas a sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista reputacional, gestionando la percepción que estos grupos tienen en la empresa. Por lo que la empresa realiza durante este período su primer análisis de gestión de grupos de interés, con la finalidad de impulsar y potenciar un marco de relaciones que favorezca la incorporación de los grupos de interés en los negocios y actividades de GPPA, a través de un instrumento de coordinación eficaz que permita construir relaciones de confianza mutua de forma continuada.

Base para la selección de los Grupos de Interés

G4-24, G4-25

La identificación y selección de los grupos de interés de GPPA se llevó a cabo en el 2010, mediante procesos de reflexión interna del equipo directivo, estableciéndose relaciones con los colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la empresa. Se definieron 6 grupos de interés:

1. **Colaboradores**
2. **Clientes**
3. **Proveedores**
4. **Socios**
5. **Sociedad**
6. **Gobierno**

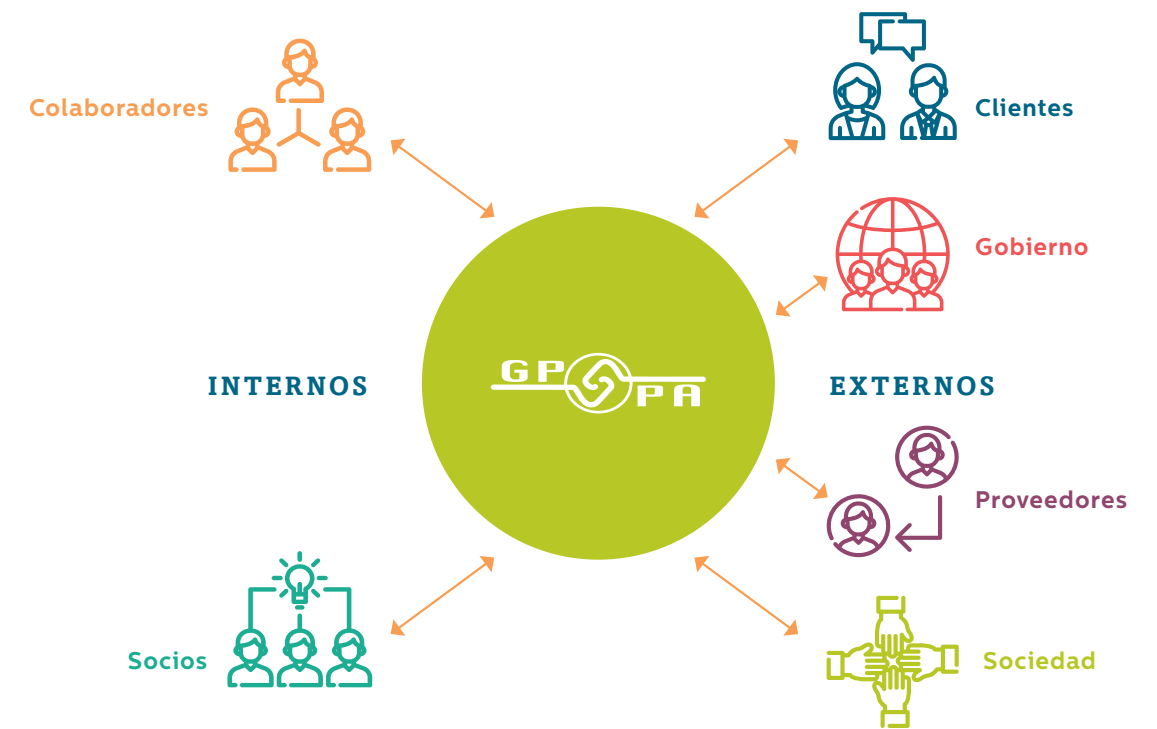
Los tipos de grupos de interés son 2:

1) INTERNOS: Pertenecen a la estructura interna (grupos sociales afines que integran el organigrama de una organización). Se identificaron como internos a:

- **Colaboradores.**
- **Socios.**

2) EXTERNOS: aquellos que no pertenecen a la estructura interna de la empresa. Se identificaron como externos a:

- **Clientes.**
- **Sociedad.**
- **Gobierno.**
- **Proveedores**



Priorización de los grupos de interés.

La priorización de los grupos de interés forma parte del análisis de gestión de los grupos de interés que se llevó a cabo durante este periodo; para poder fijar claramente que grupos son los prioritarios. Se realizó una encuesta a los socios/directivos de la empresa para recabar las opiniones respecto a estos, con base en una matriz que contenía 5 variables de importancia & grupos de interés y fueron priorizados de acuerdo a la siguiente escala: Alta=3, Media=2 y Baja=1. Los resultados de los directivos se promediaron y presentaron en valores porcentuales. Los resultados de los directivos se promediaron y presentaron en valores porcentuales.

VARIABLES CONSIDERADAS PARA LA PRIORIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

RESPONSABILIDAD:

Grupos con los que la empresa tiene responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.

INFLUENCIA:

Grupos que tienen o que puedan tener la posibilidad de influir en la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos, dado que sus acciones pueden impulsar o impedir su desempeño.

PROXIMIDAD:

Los grupos con los que la empresa interactúa durante sus operaciones y actividades.

DEPENDENCIA:

grupos que dependen (directa o indirectamente) de la empresa (de sus actividades, de sus productos o servicios o de su desempeño).

REPRESENTACIÓN:

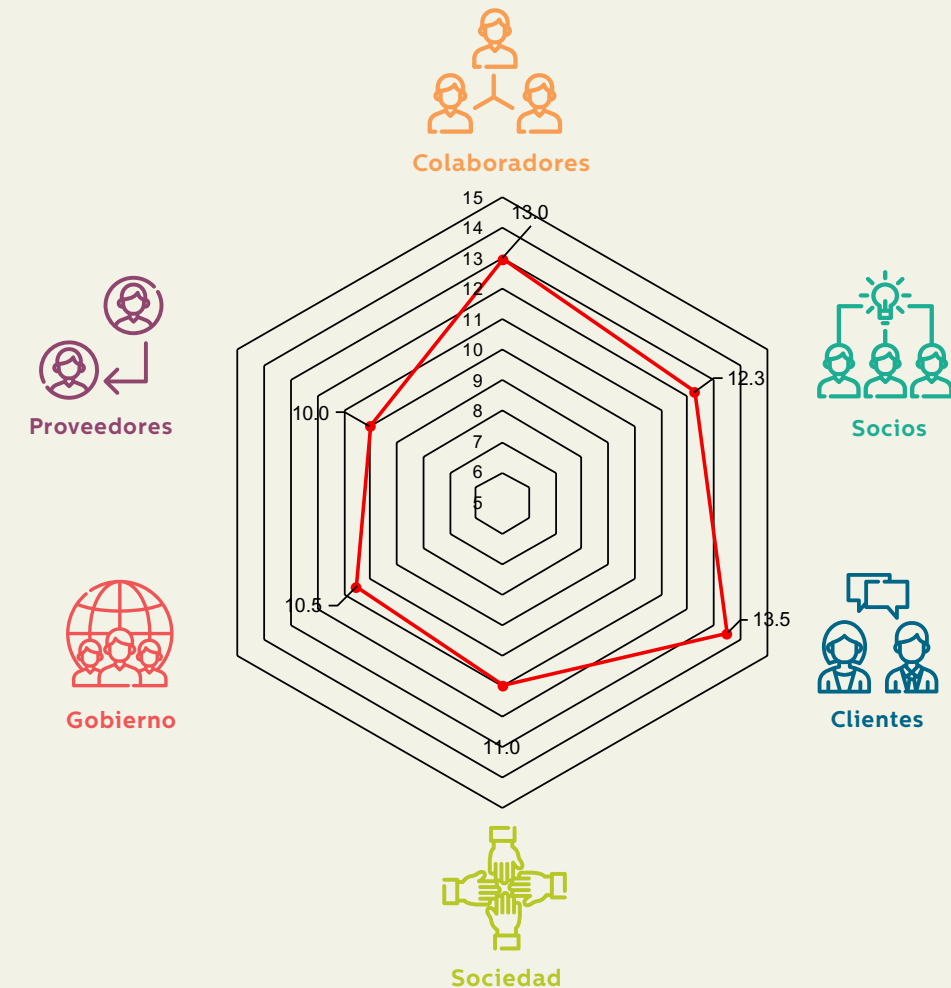
los grupos o las personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas.

Los resultados de la priorización indican que el grupo de interés externo con más alta prioridad son los clientes, con un promedio de 13.5 y del grupo interno son los colaboradores (13). El grupo que resultó de menor prioridad fueron los proveedores.

VALOR PORCENTUAL DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Tipos de Grupos de Interés	Grupo de Interés	Sumatoria General	Promedio General	Valor porcentual
Interno	Colaboradores	52	13.0	86.7
	Socios	49	12.3	81.7
Externo	Cientes	54	13.5	90.0
	Sociedad	44	11.0	73.3
	Gobierno	42	10.5	70.0
	Proveedores	40	10.0	66.7

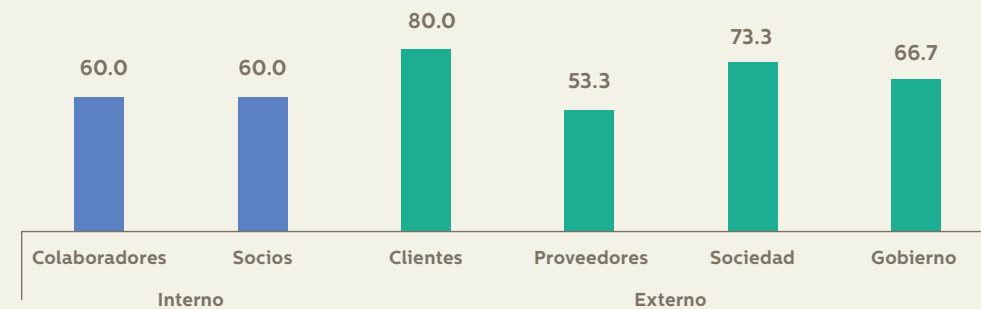
PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS DE GPPA



1. Frooman, J. (1999): "Stakeholders Influence Strategies", Academy of Management Review, Vol. 24, n° 2, pp. 191-205.
2. Willer, D.; Lovaglia, M.J. y Markovsky, B. (1997): "Power and Influence: A Theoretical bridge", Social Forces, Vol. 76, pp. 571-603

De acuerdo con Frooman (1999)¹, una de las variables que reflejan el poder de los grupos de interés es la influencia. Willer et al. (1997)² define el poder como "el potencial determinado para obtener resultados favorables en las relaciones donde los intereses son opuestos". En este contexto, los resultados indican que el nivel de influencia más alto de los grupos de interés son los clientes (grupo externo) y al interior de la empresa los colaboradores y socios que comparten el mismo nivel de influencia (60%).

VALOR PORCENTUAL DEL NIVEL DE INFLUENCIA DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



Los grupos de interés que presentaron el mayor nivel de responsabilidad (80) fueron los colaboradores, clientes y gobierno. El grupo de interés que presentó mayor proximidad fueron los colaboradores (80); mayor dependencia fueron los colaboradores y socios (80) y mayor nivel de representación fueron los clientes (60).

Grupo de Interés	Responsabilidad Valor porcentual %	Influencia Valor porcentual %	Proximidad Valor porcentual %	Dependencia Valor porcentual %	Representación Valor porcentual %
Colaboradores	80.0	60.0	80.0	80.0	46.7
Socios	73.3	60.0	66.7	80.0	46.7
Cientes	80.0	80.0	73.3	66.7	60.0
Proveedores	53.3	53.3	46.7	60.0	53.3
Sociedad	60.0	73.3	53.3	46.7	60.0
Gobierno	80.0	66.7	53.3	33.3	46.7

Foco en lo relevante

G4-18a

GPPA llevó a cabo un análisis de materialidad con el objetivo de identificar los temas relevantes que tienen influencia sobre la toma de decisiones y actividades de la empresa, así como del comportamiento de uno o más grupos de interés y de la empresa en sí. Este análisis se convirtió en la base para construir el Marco Estratégico de Sostenibilidad que nos permite concentrar de manera efectiva los esfuerzos y recursos de la compañía en los asuntos de mayor relevancia.

Conscientes de que los entornos y comunidades de los que formamos parte enfrentan retos cada vez más complejos, nos exigimos evolucionar y fortalecer nuestros procesos de toma de decisión, basados en criterios de generación simultánea de valor ambiental y social, tal como lo establece nuestra misión y cultura organizacional.

Nuestro Informe de Comunicación sobre el Progreso (COP)



Como signatario del Pacto Mundial de la ONU desde 2015, GPPA alinea sus estrategias a los 10 Principios del Pacto Mundial y comunica anualmente su progreso a sus grupos de interés.

Este reporte resalta el compromiso de GPPA y su contribución a los recientemente lanzados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 de la ONU.

Una de las novedades de éste reporte es la identificación de los asuntos que son relevantes para los distintos grupos de interés de GPPA a partir del análisis de materialidad.

La información recopilada se fundamenta en el análisis de materialidad realizado ad hoc para la elaboración del presente reporte.

Los criterios, principios y contenidos recogidos en este documento siguen el marco G4 de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Sin embargo, el presente reporte no cubre el 100% de los indicadores básicos y específicos GRI, pero está alineado al índice GRI cubriendo un total de 69 indicadores que representa el 46% del total de los indicadores GRI (básicos y específicos), cabe mencionar que un 30% de indicadores no aplica para la empresa, por lo que podemos decir que estamos cubriendo un 66% de una memoria de sostenibilidad. Una de las novedades de este reporte es la identificación de los asuntos que son relevantes para los distintos grupos de interés de GPPA a partir del análisis de materialidad. Esto permite a la empresa enfatizar, sobre todo, los asuntos más importantes, asegurándose de que aparezcan contemplados en el presente reporte.

A su vez buscamos aplicar los principios GRI para determinar el contenido del informe.

Principios para determinar el contenido del Informe

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Desde hace varios años hemos identificado a nuestros grupos de interés y sus expectativas, estableciendo diferentes canales de comunicación que nos permiten mantener una relación de mutuo beneficio, corresponsabilidad y generación de valor compartido mediante diferentes iniciativas.

MATERIALIDAD

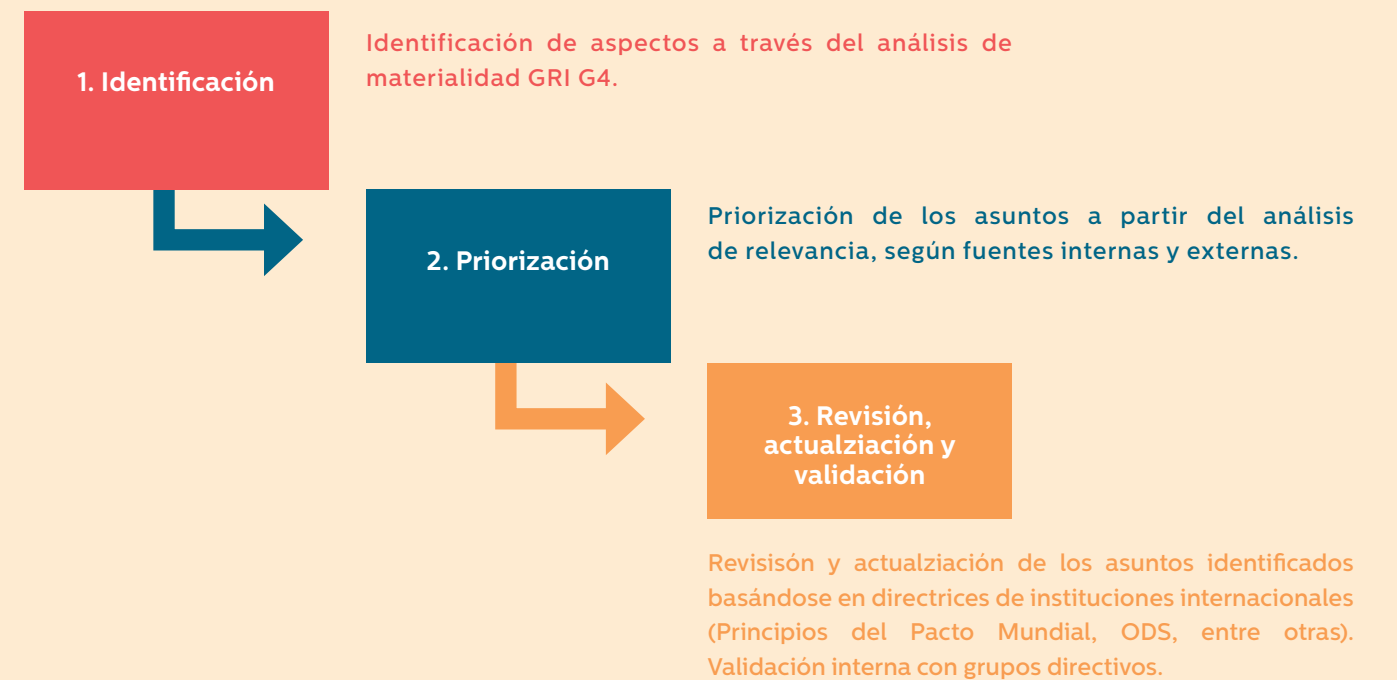
Consideramos como materiales los asuntos identificados en el estudio de materialidad y han sido publicados en este informe. Este apartado da cuenta de ese proceso y evidencia los temas que influyen de manera sustancial en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

CONTEXTO DE SUSTENTABILIDAD

Parta GPPA es un aspecto fundamental en la cultura organizacional y está alineada a la estrategia de negocio, en todo el informe presentamos cómo contribuimos con el desarrollo sustentable a través de los productos y servicios que ofrecemos y cómo contribuimos en la preservación y uso responsable de recursos naturales que utilizamos.

Metodología

G4-26



1. IDENTIFICACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES

G4-18a, G4-28

A partir del principio de participación de los grupos de interés, se consideró la metodología incluida en GRI G4. Para elaborar el listado de asuntos materiales. Nos hemos basado en aquellos asuntos que han sido definidos como riesgos reputacionales y en la identificación de otros asuntos materiales que no representan un riesgo. En ambos casos las fuentes consultadas han sido las siguientes:

- Análisis de información procedente de observadores expertos (ONG, analistas de sostenibilidad) que evalúan los comportamientos de las compañías.
- Análisis de medios y redes sociales: noticias negativas, preocupaciones sociales, ambientales, etc.
- Análisis de información procedentes de talleres de capacitación GRI-G4.

El resultado es una matriz donde los aspectos materiales (sostenibilidad) quedaron clasificados en 6 categorías, que abarcan 36 aspectos identificados.

2. PRIORIZACIÓN DE ASUNTOS MATERIALES

Para priorizar los asuntos materiales, hemos analizado dos aspectos:

- la relevancia para los grupos de interés y,
- la relevancia para la empresa.

A) RELEVANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS.

Con el fin de obtener una valoración externa esmerada y objetiva de los aspectos de sostenibilidad prioritarios para nuestros grupos de interés, se consideró necesario establecer un canal extraordinario de relación y diálogo con ellos. Se realizaron entrevistas a un grupo de 27 personas que incluyen representantes de nuestros diferentes grupos de interés. Se estableció una dinámica de conversación presencial o telefónica, mediante un espacio de debate y reflexión para que nos indicaran el orden de prioridad de los aspectos materiales identificados previamente. Se ha otorgado una puntuación de 1 a 3 (1=Baja, 2=Media y 3=Alta) a cada aspecto en función de su relevancia. Los criterios considerados para su priorización fueron:

- Se trata de un aspecto relevante para el grupo de interés.
- Forma parte de las estrategias de actuación del grupo de interés.

B) RELEVANCIA PARA LA EMPRESA

La relevancia para la empresa consiste en determinar el impacto que tiene el asunto para lograr metas y objetivos organizacionales del negocio actual y futuro. La alta dirección es la responsable de la gestión de cada asunto.

De igual forma que con los grupos de interés se tuvo un espacio de debate y reflexión para que la alta dirección nos indicara el orden de prioridad de los aspectos materiales identificados previamente. Se ha otorgado una puntuación de 1 a 3 (1=Baja, 2=Media y 3=Alta) a cada aspecto en función de su relevancia.

MATRIZ DE MATERIALIDAD

De acuerdo a este proceso, se construyó una matriz de materialidad. El proceso de consolidación se realizó a través de la valoración promedio de relevancia de los grupos de interés y los resultados de relevancia para la empresa (alta, media y baja). A esas dos categorías se le asignó un valor ponderado. La suma de los valores ponderados nos dio el valor ponderado total de relevancia de aspectos, que fueron clasificados de acuerdo al cálculo de intervalos catalogados en las siguientes categorías: Baja, media, alta y muy alta.

RESULTADOS

El análisis de todo lo anterior, filtrado a la luz de la visión de GPPA, de sus principios, de su estrategia y de su impacto en el negocio, condujo a identificar la siguiente lista de aspectos relevantes.

Fase I. Identificación			Fase II. Priorización						
Categoría	No aspecto	Aspecto	Valoración global de los grupos de Interés Alta=3 Media= 2 Baja = 1	Valoración de la empresa Alta=3 Media= 2 Baja = 1	Relevancia Material ponderada	Descripción de los impactos, dónde se produce	Cobertura de aspecto y asuntos / Donde sucede el impacto		
							Dentro	Fuera	Ambos
Económica	1	Desempeño económico	Alta	Alta	Alta	Dentro (operaciones y finanzas) y fuera (áreas de influencia directa)			*
	2	Presencia en el mercado	Alta	Alta	Alta	Dentro (Dirección General y área comercial) y fuera (áreas de influencia directa)			*
	3	Impactos económicos indirectos	Media	Media	Media	Dentro (operaciones y finanzas) y fuera (áreas de influencia directa)			*
Atracción y retención del talento	4	Evaluación de desempeño	Alta	Alta	Alta	Dentro (recursos humanos)	*		
	5	Remuneración ligada a objetivos corporativos	Media	Alta	Alta		*		
	6	Índices de rotación	Media	Media	Media		*		
Medioambiente	7	Energía	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (operaciones y finanzas) y fuera (áreas de influencia directa)			*
	8	Agua	Alta	Alta	Muy Alta	Fuera (clientes)		*	
	9	Biodiversidad	Alta	Alta	Muy Alta	Fuera (clientes)		*	
	10	Emisiones	Media	Alta	Alta	Dentro (operaciones y finanzas) y fuera (áreas de influencia directa)			*
	11	Descargas y residuos	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (operaciones y finanzas) y fuera (áreas de influencia directa)		*	
	12	Cumplimiento ambiental	Alta	Alta	Muy Alta	Fuera (clientes y gobierno)		*	

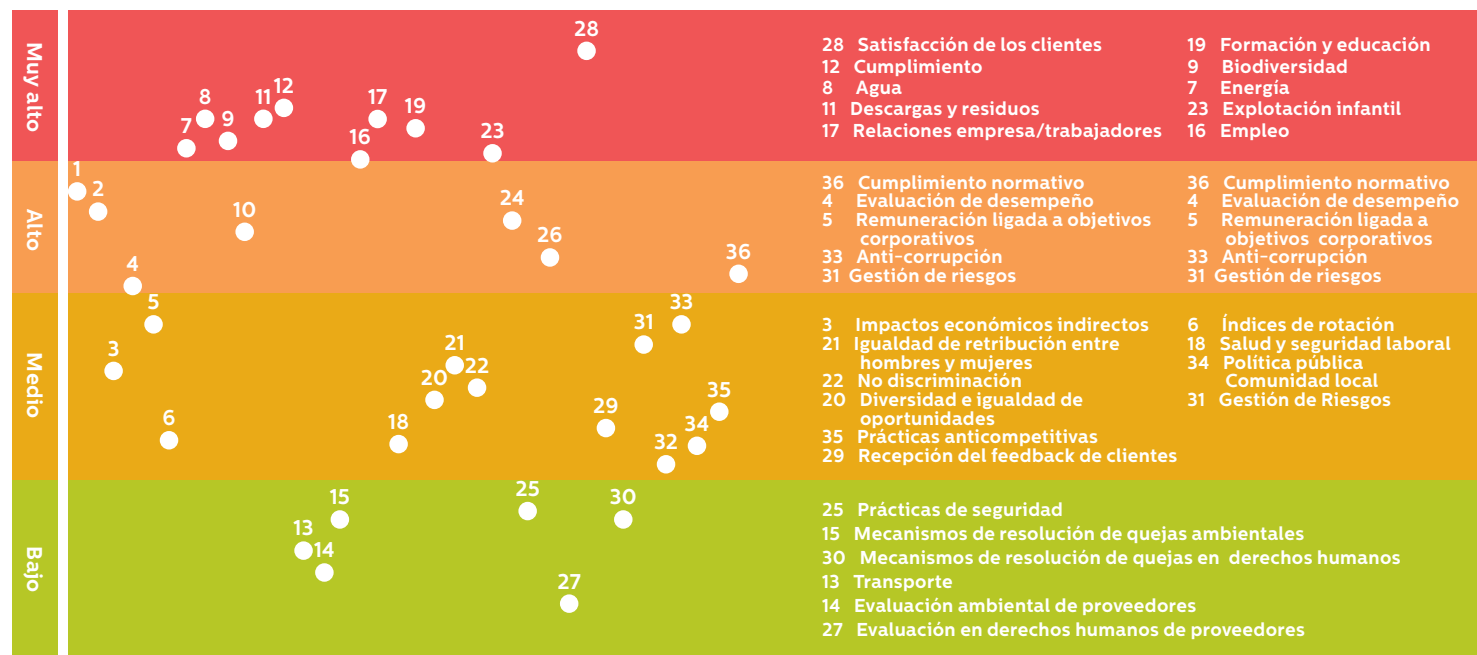
Fase I. Identificación			Fase II. Priorización						
Categoría	No aspecto	Aspecto	Valoración global de los grupos de Interés Alta=3 Media= 2 Baja = 1	Valoración de la empresa Alta=3 Media= 2 Baja = 1	Relevancia Material ponderada	Descripción de los impactos, dónde se produce	Cobertura de aspecto y asuntos / Donde sucede el impacto		
							Dentro	Fuera	Ambos
	13	Transporte	Media	Media	Baja	Dentro (operaciones) y fuera (áreas de influencia directa).			*
	14	Evaluación ambiental de proveedores	Media	Media	Baja	Fuera (clientes y gobierno)		*	
	15	Mecanismos de resolución de quejas ambientales	Media	Media	Baja	Fuera (clientes, gobierno, sociedad)		*	
Estándares Laborales	16	Empleo	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (recursos humanos) y fuera (clientes y proveedores)			*
	17	Relaciones empresa/trabajadores	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (recursos humanos)			*
	18	Salud y seguridad laboral	Alta	Media	Media	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, proveedores, gobierno)			*
	19	Formación y educación	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (recursos humanos)			*
	20	Diversidad e igualdad de oportunidades	Alta	Media	Media	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, proveedores, gobierno y sociedad)			*
	21	Igualdad de retribución entre hombres y mujeres	Alta	Media	Media				*
Buen Gobierno/Derechos Humanos	22	No discriminación	Alta	Media	Media	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, proveedores, gobierno y sociedad)			*
	23	Explotación infantil	Alta	Alta	Muy Alta			*	
	24	Trabajos forzados	Media	Alta	Alta	Fuera (clientes y gobierno)		*	
	25	Prácticas de seguridad	Media	Media	Baja	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, proveedores, gobierno y sociedad)			*
	26	Derechos de los indígenas	Media	Alta	Alta	Fuera (sociedad, comunidades locales)		*	
	27	Evaluación en derechos humanos de proveedores	Media	Media	Baja	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, gobierno y sociedad)			*
	28	Satisfacción de los clientes	Alta	Alta	Muy Alta	Dentro (dirección general y área comercial)	*		
	29	Recepción retroalimentación de clientes	Alta	Media	Media			*	
	30	Mecanismos de resolución de quejas en derechos humanos	Media	Media	Baja	Dentro (recursos humanos) y fuera clientes, proveedores, gobierno y sociedad)			*
	31	Gestión de riesgos	Alta	Baja	Media	Dentro (operaciones) y fuera (áreas de influencia directa).	*		
Sociedad/ Anticorrupción	32	Comunidad local	Media	Baja	Media	Fuera (sociedad, comunidades locales)		*	
	33	Anti-corrupción	Alta	Baja	Alta	Dentro (recursos humanos y operaciones) y fuera clientes, proveedores, gobierno y sociedad)			*
	34	Política pública	Media	Baja	Media	Dentro (área comercial y administrativa)			*
	35	Prácticas anticompetitivas	Media	Baja	Media			*	
	36	Cumplimiento normativo	Alta	Baja	Alta	Dentro (recursos humanos, administración) y fuera (clientes, proveedores y gobierno)			*

De los 36 aspectos relevantes identificados, 10 fueron calificados con un valor muy alto, 9 con valor alto, 11 con valor medio y 6 con valor bajo. Por lo que GPPA considera como aspectos relevantes a los valorados como muy alto y alto. Los aspectos relevantes son 19:

1. Satisfacción de los clientes
2. Cumplimiento ambiental
3. Agua
4. Descargas y residuos
5. Relaciones empresa/trabajadores
6. Formación y educación
7. Biodiversidad
8. Energía
9. Explotación infantil
10. Empleo
11. Desempeño económico
12. Presencia en el mercado
13. Trabajos forzados
14. Emisiones
15. Derechos de los indígenas
16. Cumplimiento normativo
17. Evaluación de desempeño
18. Remuneración ligada a objetivos corporativos
19. Anti-corrupción

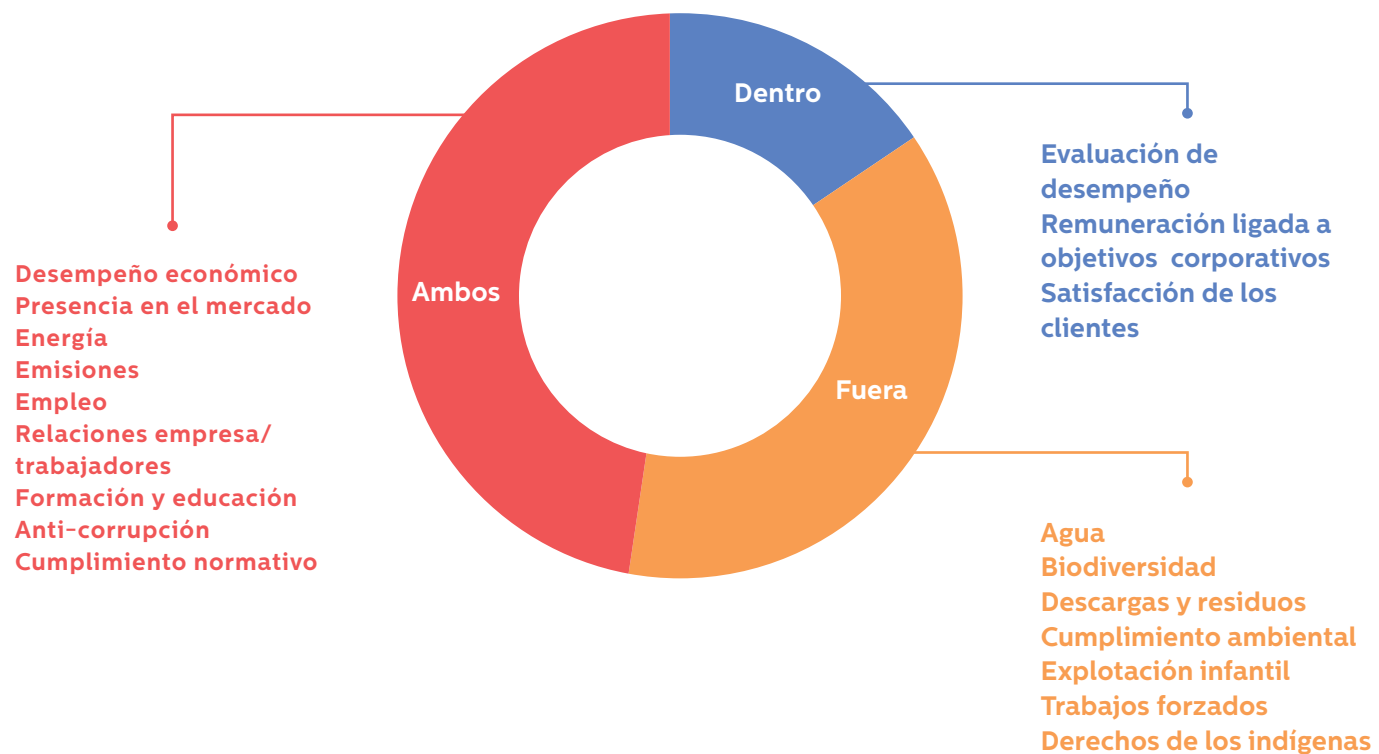


ASPECTOS RELEVANTES DE GPPA



De los 19 aspectos considerados relevantes, 3 impactan dentro de la empresa, 7 fuera de la empresa y 9 ocurren dentro y fuera de GPPA.

COBERTURA DE ASPECTOS RELEVANTES/ DONDE SUCEDE EL IMPACTO



3. REVISIÓN Y VALIDACIÓN

G4-33

Validamos y revisamos con el CRAS los resultados de las anteriores etapas y las percepciones y opiniones de los grupos de interés.





6. Estructura y Composición de Gobierno

G4-34, G4-35, G4-36, G4-38, G4-39, G-40, G-41, G-42, G4-43, G4-44, G4-45, G4-46, G4-47, G4-48, G4-49, G4-50.

Bajo las recomendaciones y programas de estándares internacionales, GPPA incorpora las mejores prácticas en lo referido a la transparencia, integridad y ética en la gobernanza de la empresa.

Para establecer las directrices que aseguren el correcto funcionamiento de GPPA y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, la empresa está constituida como “Sociedad Civil”, la cual cuenta con una junta de asamblea compuesta por cuatro socios, de los cuales tres son hombres y una mujer. Su composición no ha cambiado desde 2009. El presidente de la junta de asamblea ocupa también el cargo de Director General y representante legal de GPPA.

Los estatutos sociales de la empresa no recogen ningún tipo de restricción en el ejercicio de derecho de voto por parte de un accionista, ni límite máximo al ejercicio de los derechos de voto que éste pueda realizar. Con el objetivo de asegurar la calidad y eficiencia de la Junta de Asamblea, cada año éste evalúa su funcionamiento; en la junta celebrada en 2016, se trataron numerosos temas como los resultados del ejercicio fiscal 2015, presentación de nuevas políticas, aprobación de informes de sostenibilidad, entre otros. Todos ellos fueron aprobados por los socios.

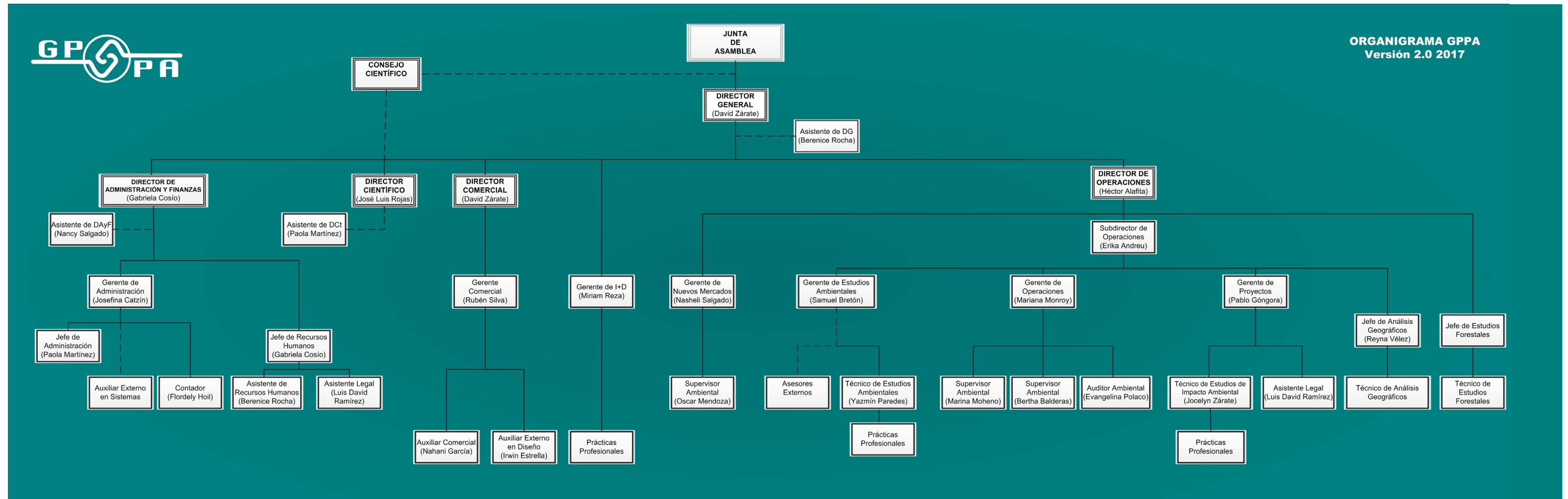
Corresponde a la junta de asamblea la competencia para nombrar, reelegir y separar a los socios.

El Director General de la empresa es el responsable ante la junta de accionistas y entre sus principales funciones se encuentran:

- **Presidir la junta de asamblea.**
- **Mantener contactos con inversores y accionistas para conocer sus puntos de vista a efectos de formarse una opinión sobre sus preocupaciones, en particular en relación con el gobierno corporativo.**
- **Evaluar el desempeño de los directivos.**
- **Aprobación y actualización de la misión, visión y valores de la empresa.**
- **Vigilar el buen gobierno de la empresa (acciones legales, administrativas y de sostenibilidad de la empresa)**
- **Aprobar las políticas de la empresa.**
- **Medir el riesgo de la inversión,**

GPPA cuenta con cuatro Directivos, quienes son los máximos representantes de los valores corporativos de la empresa y responsables de vigilar a sus equipos de trabajo para que se apeguen a los más altos conceptos éticos y políticas de la organización.

El cuerpo directivo y los colaboradores (subdirectores, gerentes, jefes, coordinadores, asesores, asistentes, auxiliares, contadores) son quienes ejecutan y concretan las metas de la empresa y aportan valor real a la compañía, trabajando cada día por gestionar los asuntos de GPPA desde la integridad y la transparencia, tratando de hacerlo de la forma más eficiente y eficaz.



Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS)

GPPA ha actualizado su estructura de gobierno de la sostenibilidad para incorporar las mejores prácticas a nivel internacional sobre la responsabilidad social corporativa, la cual la realiza a través del Comité de Responsabilidad Ambiental y Social (CRAS), presidido por el Director General y coordinado por el Gerente de Innovación y Desarrollo. El CRAS está compuesto por cinco comités:



1. Comité de Derechos Humanos

Flordely Hoil Alcaraz
Erika Andreu Montalvo
Miriam Reza Gaona



2. Comité de Estándares Laborales

Josefina Catzín Celis
Gabriela Cosío Salgado
Flordely Hoil Alcaraz
Nancy Salgado
Berenice Rocha Dorador
Nahani García Araujo



3. Comité de Residuos

Jocelyn Zárate Rubio
Berenice Rocha Dorador
Mariana Monroy Torres



4. Comité de Energía

Jocelyn Zárate Rubio
Berenice Rocha Dorador
Mariana Monroy Torres
Evangalina Polaco Mendoza

5. Comité de Anticorrupción

Reyna Vélez Vásquez
Mariana Monroy Torres
Erika Andreu Montalvo

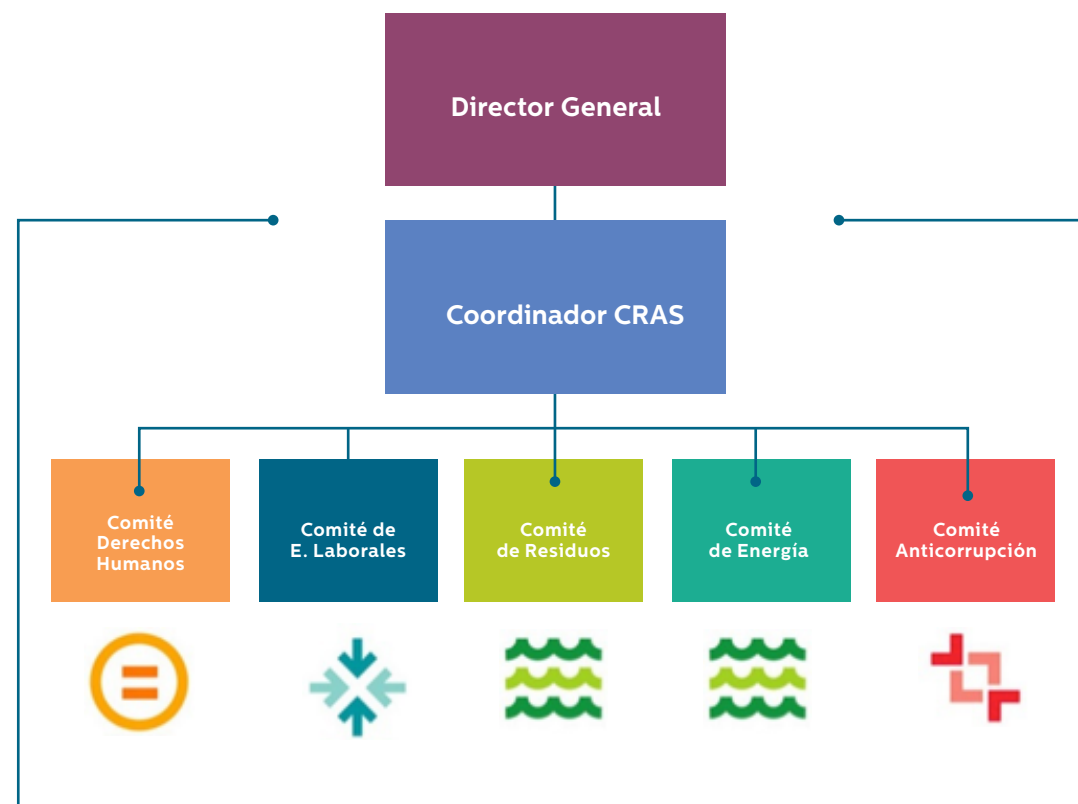


El CRAS se encuentra activo desde 2015 y se reúne al menos una vez al año para proponer e impulsar las principales iniciativas en sostenibilidad.

El CRAS es responsable de:

- Evaluar los programas, metas, objetivos, prácticas y el desempeño relacionado con la sostenibilidad y responsabilidad social de la empresa, con el fin de proporcionar recomendaciones para la mejora continua.
- Adoptar la implementación y actualización de buenas prácticas ambientales y los máximos estándares de desempeño ambiental posibles con respecto a sus instalaciones, servicios, equipamiento y al consumo de productos y recursos. A fin de lograr un desarrollo sustentable en todas sus operaciones.

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL (CRAS)



7. Ética e Integridad en la Gestión

G4-56, G4-57, G4-58

Cómo reflejo de esta cultura empresarial respetuosa con el entorno natural y social, GPPA ha formulado su misión, visión y valores, de aplicación a todos los colaboradores y socios, cuyos detalles pueden consultarse en www.gppa.com.mx

Entre los objetivos básicos en los que se sustenta la visión de la empresa se recoge el firme compromiso con los principios éticos, el buen gobierno corporativo y la transparencia los cuales son de prioridad para GPPA. Así, la empresa aspira a que su conducta y la de las personas vinculadas a la empresa respondan a estos principios.

La misión, visión y valores de GPPA se inspiran y se materializan en las políticas empresariales, en el código de conducta y reglamento interno. Estos principios y pautas de conducta son de aplicación a todos los profesionales de la organización, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional.

Los encargados de velar la aplicación de estos, son los Directivos, siguiendo los más altos estándares en materia de ética empresarial. Este compromiso ético y de buen gobierno se transmite a terceros con los que GPPA se relaciona a través de distintas iniciativas, entre las que se encuentran los Principios Rectores para Proveedores, que establece el firme compromiso de la empresa de no admitir ninguna práctica corrupta, fraudulenta, ilícita o contraria a las políticas y principios de la empresa en materia de responsabilidad social empresarial.

Código de conducta

El código de conducta recoge los valores que deben guiar el comportamiento de todos los miembros que conforman GPPA y tiene por objetivo favorecer la consolidación de una conducta empresarial aceptada y respetada por todos los colaboradores y directivos.

Código de cortesía

El código de cortesía refleja el interés y compromiso de todos los miembros de la organización de que las relaciones de trabajo entre clientes internos y externos se realicen en un ambiente institucional de amabilidad, armonía, calidez y respeto. Debido a que GPPA trabaja bajo la premisa “La cortesía genera cortesía”, ya que es fundamental en la adecuada percepción de los miembros de la empresa y nuestros grupos de interés.



Dentro de los mecanismos de denuncia de GPPA se encuentran los canales éticos que se configuran como herramientas transparentes para comunicar conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación recogidas en el código de conducta. Asimismo, a través de estos canales, se realizan consultas sobre aspectos relativos a la interpretación y al cumplimiento del Código de Conducta y políticas. Toda la información que se recibe por estos canales tiene la consideración de información confidencial, la cual es manejada por la Jefatura de Recursos Humanos.

Asimismo, existe el buzón ético, el cual es denominado como “Remedios”, este buzón se encuentra de manera física en la oficina y cualquier colaborador tiene acceso para ingresar de manera anónima o no, quejas, denuncias, peticiones o inquietudes. Remedios, es abierto una vez al mes por la Jefatura de Recursos Humanos, la cual analiza y toma acciones de seguimiento.

En todos los casos, existe un compromiso expreso en GPPA, de no adoptar represalias contra aquellos que hagan uso de los canales mencionados.

Todos los colaboradores que tengan indicios razonables de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación deben de comunicarlo a través de estos canales o dirigirlas a su jefe inmediato y recursos humanos.

En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas. Adicionalmente a las labores de investigación y las posibles medidas disciplinarias que se deriven de las mismas, la Jefatura de Recursos Humanos identifica posibles acciones correctivas y realiza sugerencias de mejora en los sistemas de control, prevención y mitigación, para intentar evitar que se repitan en el futuro las situaciones irregulares que se hayan detectado.

Comunicación recibida a lo largo del 2016-2017

En lo que respecta a las comunicaciones recibidas a través de los canales establecidos en GPPA, a través de remedios se recibió un total de 7 comunicaciones, de las cuales el 100% fueron peticiones laborales.



9. Medio Ambiente

Energía

El Comité de Energía (CE) es el responsable de evaluar este aspecto prioritario para GPPA. En este sentido en el periodo pasado se implementó el Programa de Ahorro y Uso Eficiente de Energía y en este periodo que se informa, se da continuidad a las acciones de este programa. Lo nuevo durante este periodo fue la clasificación y contabilización de emisiones directas de fuentes que controla la oficina (vehículo) y emisiones indirectas procedentes de fuentes no controladas por la empresa (vuelos).



CLASIFICACIÓN DE EMISIONES



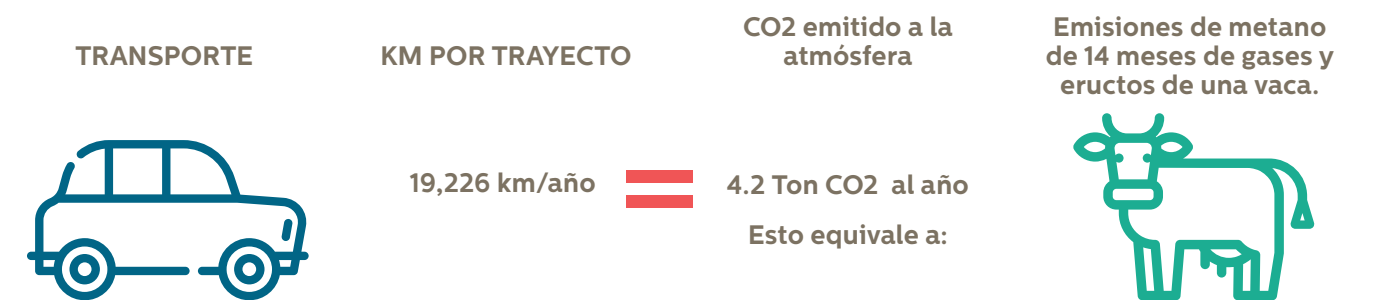
Resultados

Alcance 1. Emisiones por transporte.

G4-EN15, G4-EN16

El transporte supone un 40% del total de emisiones de carbono emitidas a la atmósfera, se calcula que en el año 2050 seremos 10.000 millones de personas en la tierra; y la tierra puede absorber un máximo de 10.000 millones de toneladas de carbono al año, por lo que solo tendríamos permitido emitir 1 tonelada de carbono por persona al año. En ese sentido durante este periodo comenzamos a contabilizar el CO2 emitido a la atmósfera por uso del automóvil de la empresa, con el fin de tener nuestra primera base comparativa. El periodo que se contabilizó fue de enero 2016 a abril 2017.

Actualmente se cuenta con un automóvil que se utiliza para realizar viajes de inspección de proyectos contratados y actividades relacionadas con la empresa. Se realizó el registro de kilómetros recorridos por mes, los cuales fueron trasladados a la calculadora de huella de carbono para el transporte elaborada por ONG Terra <https://www.terra.org/calc/>. Los resultados nos indican que:



Fuente de equivalencias: ADEME, Bilan Carbone® Entreprises et Collectivités, Guide des facteurs d'émissions, 2007; US Environmental Protection Agency (www.epa.gov/solar/energy-resources/calculator.html); ESU-Services Consulting (Switzerland); World Wildlife Fund; Jean-Marc Manicore (www.manicore.com); Jean-Pierre Bourdier (www.x-environnement.org); fatknowledge.blogspot.com; www.actu-environnement.com; www.cleanair-coolplanet.org.

El uso del automóvil de la empresa es indispensable para la realización de los proyectos de GPPA, sin embargo, conscientes de las emisiones que producimos, durante este periodo y el siguiente las estrategias para el uso eficiente del automóvil son:

Incentivar el uso eficiente del automóvil al no ser usado únicamente para viajes individuales.

BENEFICIOS

- Reduce uso del auto.
- Reduce congestión.
- Reduce tiempos de viaje.
- Reduce emisiones.
- Promueve modos sustentables.
- Promueve la convivencia.
- Reduce costos para la empresa y empleados.
- Mejora la imagen de la empresa.

PASOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN.

- Establecer un coordinador del esquema.
- Recolectar información por empleado: horarios y preferencias.
- Coordinar los viajes a través de diferentes sistemas. Por ejemplo: Pizarra en un lugar a la vista del personal.

Alcance 2. Emisiones por consumo de electricidad

G4-EN3, G4-EN6.

En el reporte anterior 2015-2016 el CE realizó un diagnóstico energético para conocer los hábitos de consumo de los colaboradores de GPPA, a través de dos acciones: a) analizar los recibos de facturación eléctrica y b) identificar que equipos consumen más energía. Asimismo, se desarrolló el Programa de Ahorro y Uso Eficiente de la Energía (PAUEE), estableciendo una meta de ahorro en el consumo eléctrico del 15%.

Durante este periodo 2016-2017 el CE continuó con la implementación de las siguientes acciones:

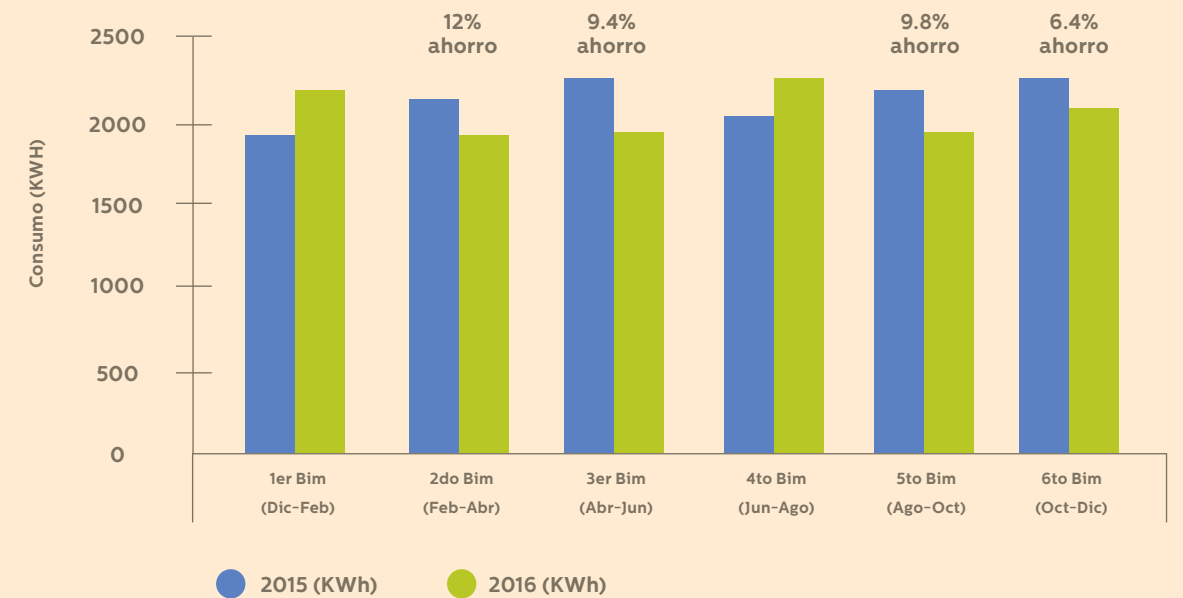
- **Impartición de talleres a los colaboradores de nuevo ingreso, sobre el PAUEE. De manera continua, se recordaba a todos los usuarios acerca de la responsabilidad que tenían de realizar las acciones del Programa.**
- **Monitoreo de forma bimestral del consumo eléctrico mediante la facturación eléctrica emitida por CFE y se comparó con los consumos del año anterior.**



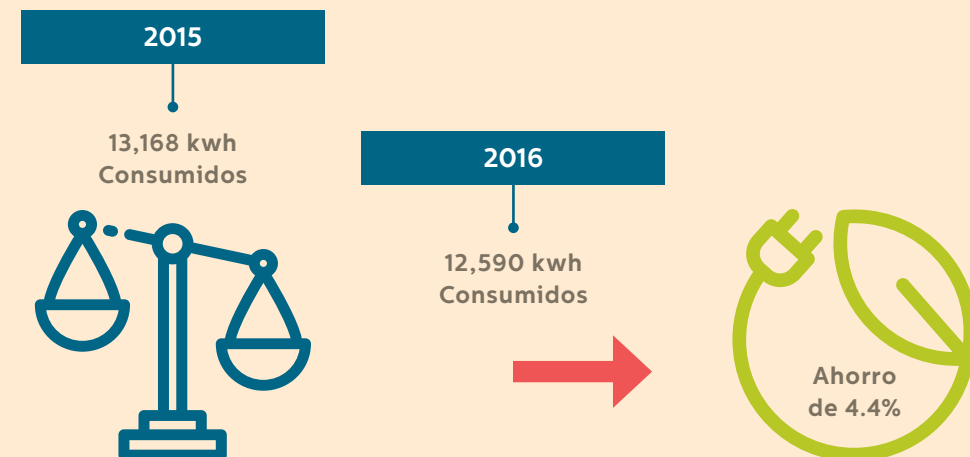
Resultados

Durante el cuarto bimestre de seis (2016) el consumo de energía fue menor con respecto al año pasado (2015).

COMPARACIÓN DE CONSUMO ELÉCTRICO ENTRE EL 2015 Y EL 2016



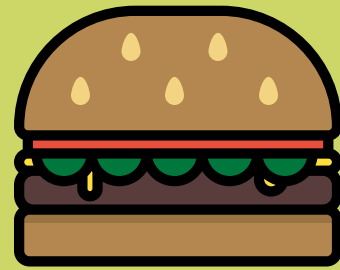
El consumo eléctrico total durante el año 2016, de acuerdo con la facturación, fue de 12,590kWh, es decir, 578 kWh menos que el año pasado, representado un ahorro del 4.4%.



Dejamos de emitir
aproximadamente
268 kg de CO2



Equivalente a



10 meses de
consumo promedio
de hamburguesas
americanas

Fuente de equivalencias: ADEME, Bilan Carbone® Entreprises et Collectivités, Guide des facteurs d'émissions, 2007; US Environmental Protection Agency (www.epa.gov/solar/energy-resources/calculator.html); ESU-Services Consulting (Switzerland); World Wildlife Fund; Jean-Marc Manicore (www.manicore.com); Jean-Pierre Bourdier (www.x-environnement.org); fatknowledge.blogspot.com; www.actu-environnement.com; www.cleanair-coolplanet.org.

El ahorro energético obtenido del 4.4% fue menor a la meta planteada al inicio del PAUEE del 15%, y se debió principalmente por:

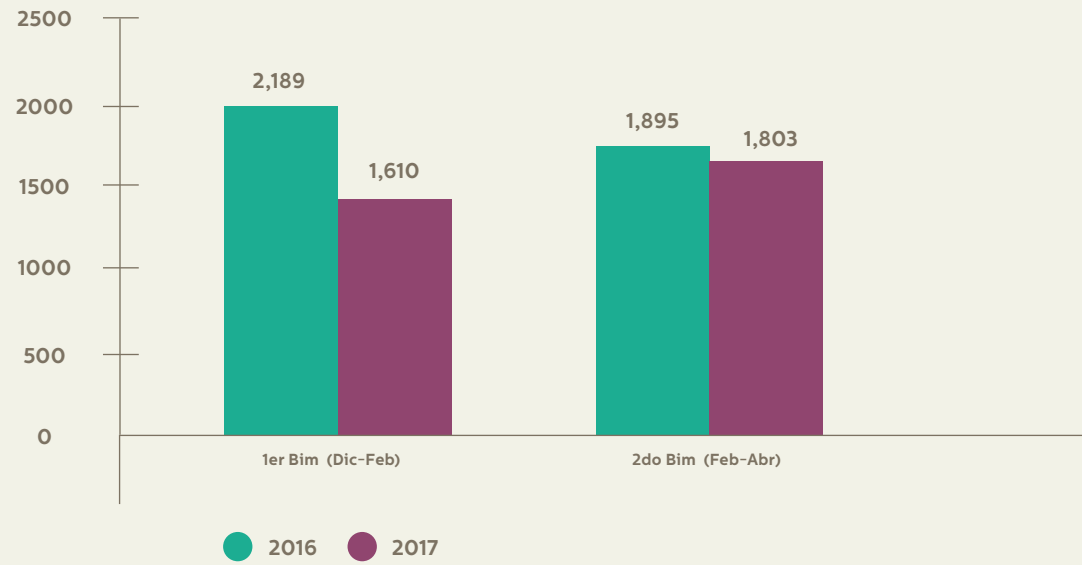
1. La planilla de colaboradores aumento de 18 a 25 personas durante el año 2016, es decir, hubo un incremento del 39% en el número de usuarios, y por tal motivo aumentó el número de equipos de cómputo y en consecuencia el consumo energético.
2. A inicio del año 2016 se habilitaron nuevas áreas: la ampliación del área de Operaciones y una sala de capacitación, en donde se colocaron nuevos equipos (un aire acondicionado, 19 lamparas leds y un proyector).

Sin embargo, al analizar el consumo de energía eléctrica por usuario, se encontró que, si existió una reducción considerable de energía, ya que 25 personas consumieron 1.44 kWh al día contra 1.99kWh que consumían al día 18 personas en el 2015, es decir, se presentó una reducción del 27% por usuario.



Reducción del 27% por usuario de energía eléctrica

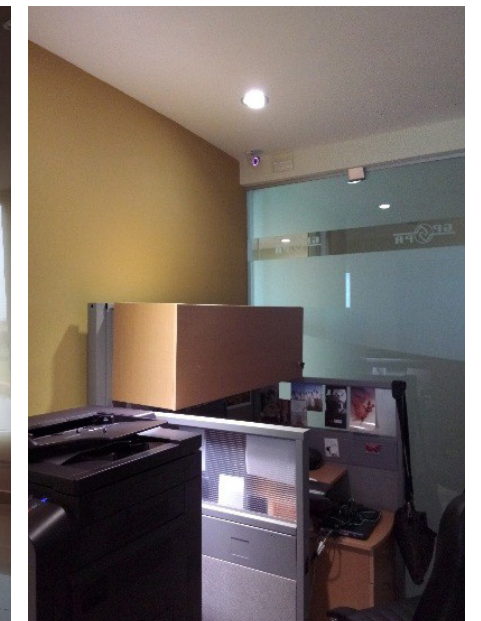
Para los primeros 2 bimestres del año 2017, el consumo eléctrico de GPPA continúa disminuyendo. En el primer bimestre del año se tuvo un ahorro del 26% debido a las vacaciones de fin de año, para el segundo bimestre el ahorro fue del 4.9%, ya que se realizaron trabajos para una nueva oficina. El ahorro de los primeros dos bimestres del año 2017 es de 23% en promedio en comparación de los bimestres del año anterior. Por otro lado, el consumo por usuario también se redujo en los primeros meses del 2017, ya que, 23 personas consumieron 1.22 kWh al día, es decir, 16% menos en promedio que el año pasado.



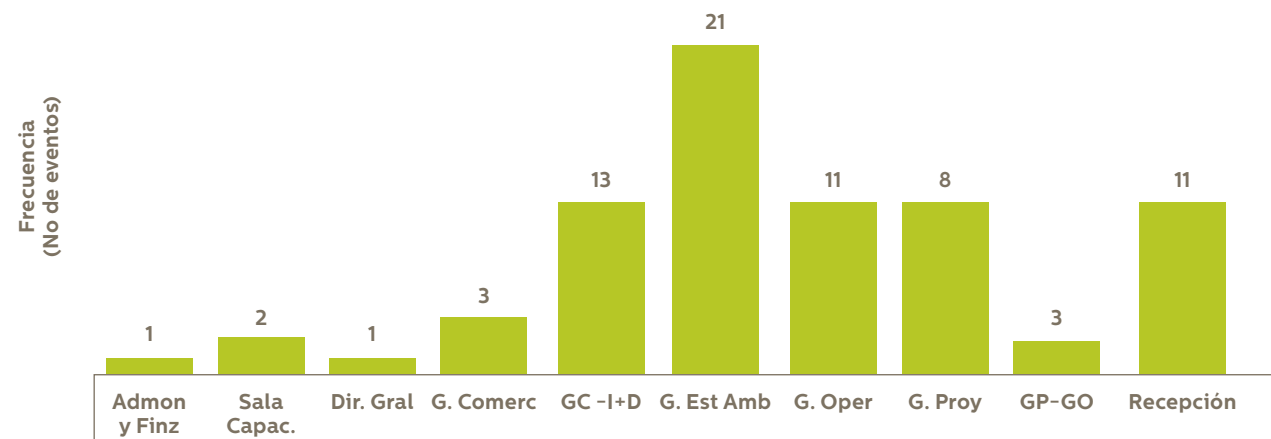
Durante este periodo de ejecución del PAUEE se identificaron y contabilizaron 74 incidencias, la incidencia de mayor frecuencia en un 90% es dejar encendidas las lámparas y equipos de cómputo, durante el horario de comida, reuniones de trabajo y al término de la jornada laboral: Las áreas con mayor número de incidentes contabilizados son:

- Gerencia de Estudios Ambientales (21 incidencias).
- Gerencia de Operaciones (13 incidencias),
- Gerencia Comercial e I+D (12 incidencias),
- Gerencia de Proyectos (11 incidencias),
- Recepción (10 incidencias).

INCIDENCIAS DE MAYOR FRECUENCIA



NÚMERO DE INCIDENCIAS 2016 POR ÁREA



Conclusiones del periodo

- Se logró un ahorro del 4.4 % en el consumo total de energía eléctrica, el cual fue menor a la meta establecida del 15%.
- No se cumplió con la meta planteada debido al incremento del 39% en el número de colaboradores, por la habilitación de nuevas áreas y, por lo tanto, el incremento en el número de equipos de cómputo e iluminación.
- El grupo de equipos que mayor consumo de energía eléctrica presenta es el de equipo electrónico (Laptops 41%, CPU 32%, monitores 21%, teclados y mouse 4% y un 2% en uso de teléfonos, trituradoras bocinas y calculadoras) y no el de los sistemas de enfriamiento como se creía.
- Se tuvo un ahorro por usuario por día del 27%.
- Dejar la luminaria encendida fue la incidencia que se presentó con mayor frecuencia en el periodo evaluado.
- El consumo de energía durante los primeros 4 meses del año 2017, ha disminuido en un 23% en comparación del 2016.
- El consumo por usuario en los primeros 4 meses del 2017 se redujo 16%, en comparación del 2016.

Acciones comprometidas para el siguiente periodo

Con base en los resultados obtenidos durante 2015-2016 se propone modificar la meta de ahorro de consumo de energía eléctrica para tener una meta más real, debido a que el inicio del estudio fue estimado. La meta para el siguiente periodo será "Reducir 5% el consumo de energía eléctrica" y las acciones de mejora serán:

- Colocación de etiquetas en los interruptores de luz, equipos de cómputo y electrodomésticos, para recordar a los colaboradores sobre las buenas prácticas de ahorro y uso eficiente de energía.
- Reforzar la capacitación de los usuarios sobre el PAUEE a través de pláticas puntuales.

Alcance 3. Emisiones indirectas por viajes en avión.

G4-EN30

Las emisiones de alcance 3 son consecuencia de las actividades de los miembros de la organización, pero provienen de fuentes que no son controladas por los mismos. En este caso comenzamos a contabilizar las emisiones de los viajes externos referentes a los viajes de trabajo (son viajes externos porque se realizan en una flota que no es propia). En este sentido para la elaboración de este reporte se contabilizó el CO2 emitido a la atmósfera por viajes en avión, con el fin de tener nuestra primera base de datos que servirá para compararla con los años subsecuentes. El periodo que se contabilizó fue de enero 2016 a abril 2017.

Se realizó el registro del número de vuelos, escalas, número de personas y clase del vuelo (económica o premium). realizados por los miembros de la empresa. Estos datos fueron trasladados a la calculadora de la OACI (Organización de Aviación Civil Internacional) <http://www.icao.int/environmental-protection/CarbonOffset/Pages/default.aspx> que es un organismo especializado de la ONU, creado por los estados en 1944 para ejercer la administración y velar por la aplicación del convenio sobre aviación civil internacional. Los datos que proporciona la calculadora son los siguientes:

One Way/Round Trip		Cabin Class		Number of Passengers
Round Trip		Economy		1
Leg	From City/Airport	To City/Airport		
1	CUN	MEX		
Delete All Location(s)		Delete Leg		Add New Leg
Reset		Compute		
Metric (KG / KM)		Standard (LBS / MI)		
Dep Airport	Arr Airport	Number of passengers	Cabin Class	Total Trip
CUN	MEX	1	Economy	Round Trip
				Aircraft Fuel Burn/journey (KG) ^{ab}
				Total passengers' CO2/journey (KG) ^c
				12848.4
				259.0
Flight Stage Detail				
Dep Airport	Arr Airport	Distance (KM)	Aircraft	Aircraft Fuel Burn/leg (KG) ^a
CUN	MEX	1284.0	319, 320, 321, 737, 738, EMJ, SU9	6424.4
MEX	CUN	1284.0	319, 320, 321, 737, 738, EMJ, SU9	6424.0
				Passenger CO ₂ /pax/leg (KG)
				129.5
				129.5

Durante el periodo se realizó un total de 167 vuelos que equivalen a un total de 245 vueltas realizadas que generan un total de 35.145 Toneladas de CO2.

Año	Periodo	Tipo de vuelo		No. Total Vuelos	No. Total de vueltas	Co2/pax/vuelta (KG)	Toneladas CO2
		Sencillo	Redondo				
2016	Enero-Diciembre	58	64	122	186	26735	26.7353
2017	Enero-Abril	31	14	45	59	8410	8.4097
Periodo total Evaluado	16 meses	89	78	167	245	35145	35.145

VIAJES DE NEGOCIO POR AVIÓN



No. de vueltas

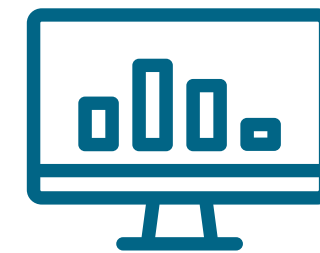
245



CO2 emitido a la atmósfera

35.145 Ton CO₂

Esto equivale a:



Manufactura de 128 computadoras y 128 monitores.



Carbono secuestrado anualmente por 1004 m² de bosque preservado de la deforestación

Representación de una estructura de 1000 m2





Fuente de equivalencias: ADEME, Bilan Carbone® Entreprises et Collectivités, Guide des facteurs d'émissions, 2007; US Environmental Protection Agency (www.epa.gov/solar/energy-resources/calculator.html); ESU-Services Consulting (Switzerland); World Wildlife Fund; Jean-Marc Manicore (www.manicore.com); Jean-Pierre Bourdier (www.x-environnement.org); fatknowledge.blogspot.com; www.actu-environnement.com; www.cleanair-coolplanet.org



Residuos

El Comité de Residuos (CR) es el responsable de la realización e implementación del Programa de Manejo Integral de Residuos (PMIR), el cual se comenzó a implementar en junio de 2015. En el reporte anterior solamente se contabilizó la generación de residuos durante los meses de febrero-marzo 2016. Por lo que en este reporte se dará continuidad a las acciones propuestas en el PMIR y se presentarán los resultados de febrero 2016 a marzo 2017. Los objetivos del PMIR son:

PROGRAMA DE MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS GPPA

-  Minimizar la generación de residuos de la empresa a través de su manejo integral y estrategias de sensibilización a los colaboradores
-  Cero consumo y generación de unicel
-  Disminución del 10% en la generación residuos totales
-  Disminución del 12% en la generación de residuos no aprovechables

Las estrategias implementadas fueron:



Resultados del periodo

MINIMIZACIÓN DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS

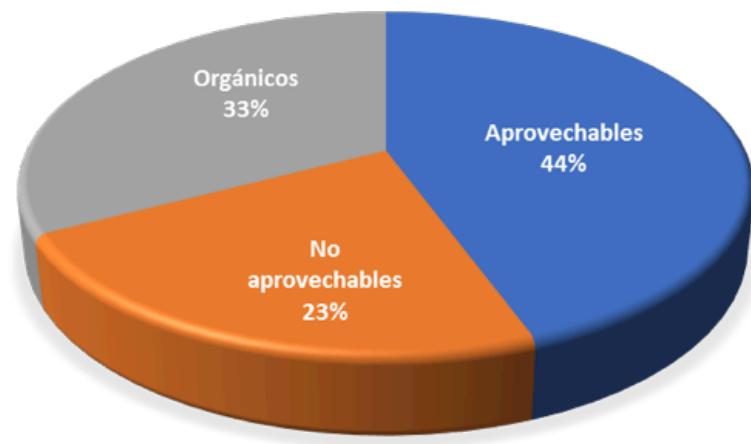
G4-EN23

Los residuos son separados por categoría, pesados y registrados en una bitácora.



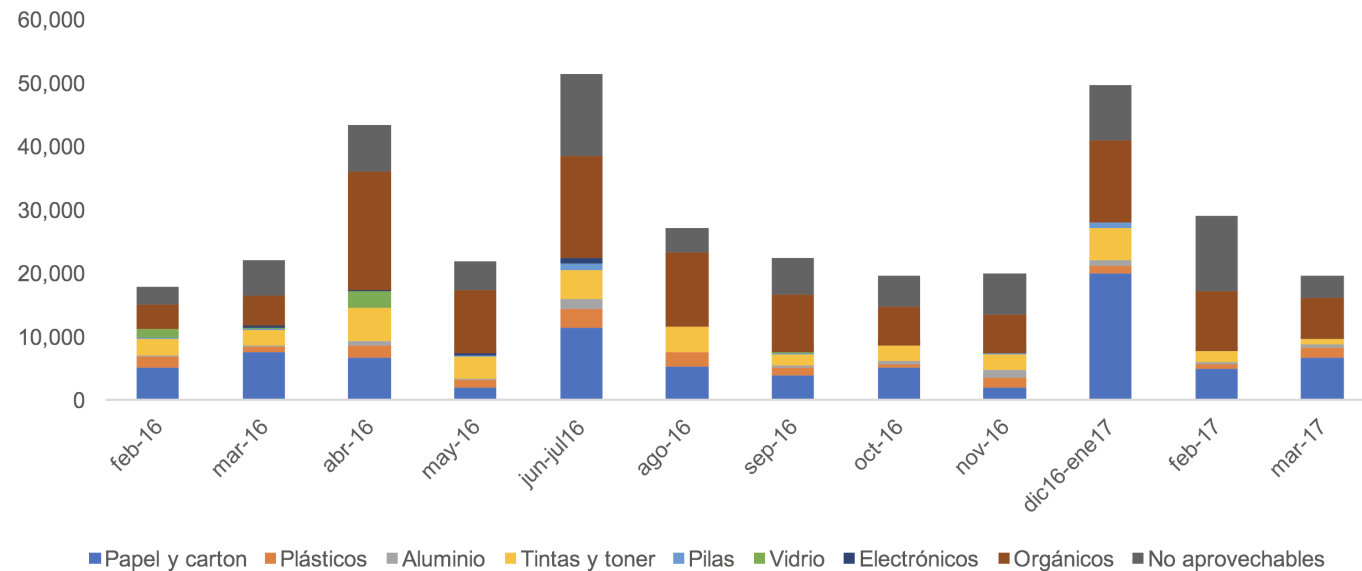
El total de residuos generados en este periodo (16 meses) fue de 406,150 gr de residuos, de los cuales el 44% corresponde a residuos aprovechables, el 33% orgánicos y el 23% no aprovechables.

% DE RESIDUOS GENERADOS DURANTE EL PERIODO



La distribución de los diferentes tipos de residuos por bimestre, muestra que el bimestre que tuvo mayor generación fue el de junio a julio con una generación total de 51,406 gr de residuos de los cuales 15,980 son de residuos orgánicos. En junio y diciembre de 2016 no se llevó a cabo la entrega de residuos al reciclato. Estos se acopiaron y se entregaron el mes posterior, es por ello que se observa un incremento significativo en los meses de junio-julio y diciembre-enero.

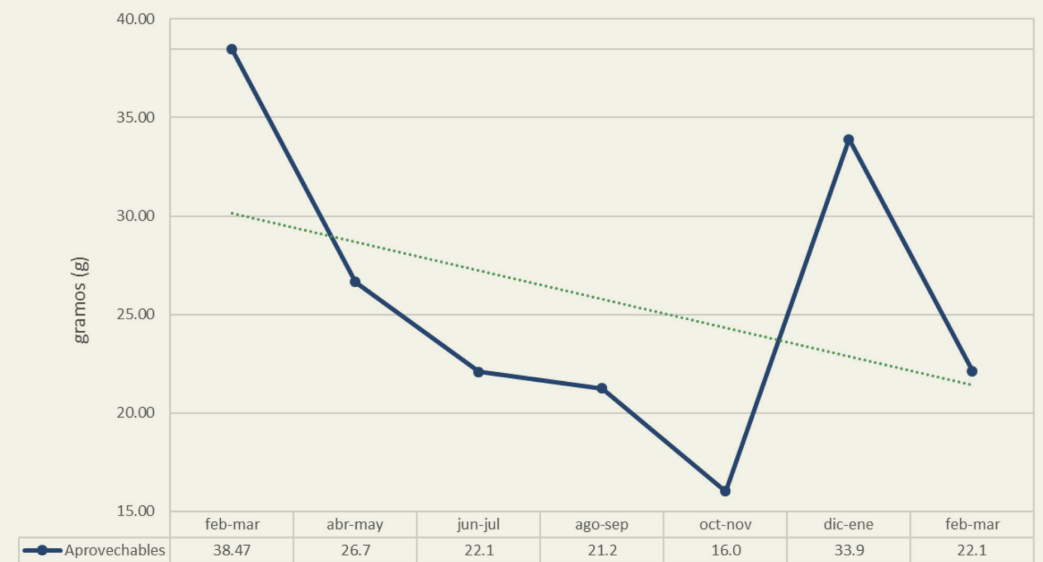
GENERACIÓN POR TIPO DE RESIDUOS DURANTE EL PERÍODO FEBRERO 2016-ENERO 2017



Residuos aprovechables generados por colaborar por día

Al inicio del periodo se tenía una generación de residuos por colaborador por día de 38.47 g, al final del periodo se logró una disminución a 23.67 g lo que representa un decremento del 38.46% en la generación de residuos aprovechables por colaborador por día.

APROVECHABLES



$T_0 = 38.47 \text{ g/col/día}$
Disminución = 38.46 %
 $T_{\text{prom}} = 23.67 \text{ g/col/día}$



Residuos orgánicos generados por colaborar por día

Al inicio del periodo se tenía una generación de residuos orgánicos por colaborador por día de 14.60 g, al final del periodo hubo un aumento a 19.72 g lo que representa un incremento del 35.09% de debido principalmente al aumento del consumo de café.

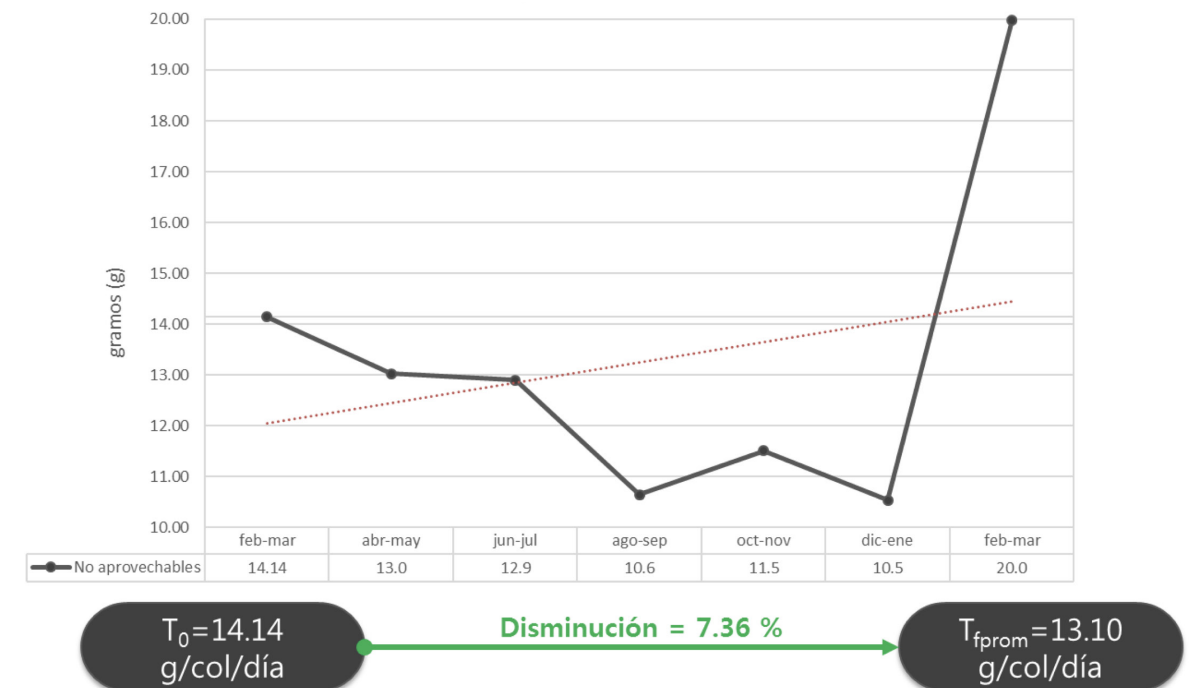
ORGÁNICOS



Residuos no aprovechables generados por colaborar por día.

La generación de residuos no aprovechables presentaba una tendencia a la baja desde la implementación del programa hasta el bimestre diciembre enero, sin embargo, en el bimestre de febrero-marzo presentó un incremento importante ocasionando un cambio en su tendencia. Al inicio del periodo se tenía una generación de residuos no aprovechables por colaborador por día de 14.14 g; al final del periodo se disminuyó a 13.10 g lo que representa un decremento del 7.36% de residuos no aprovechables por colaborador por día. Sin embargo, no se superó la meta del 12% planteada al inicio.

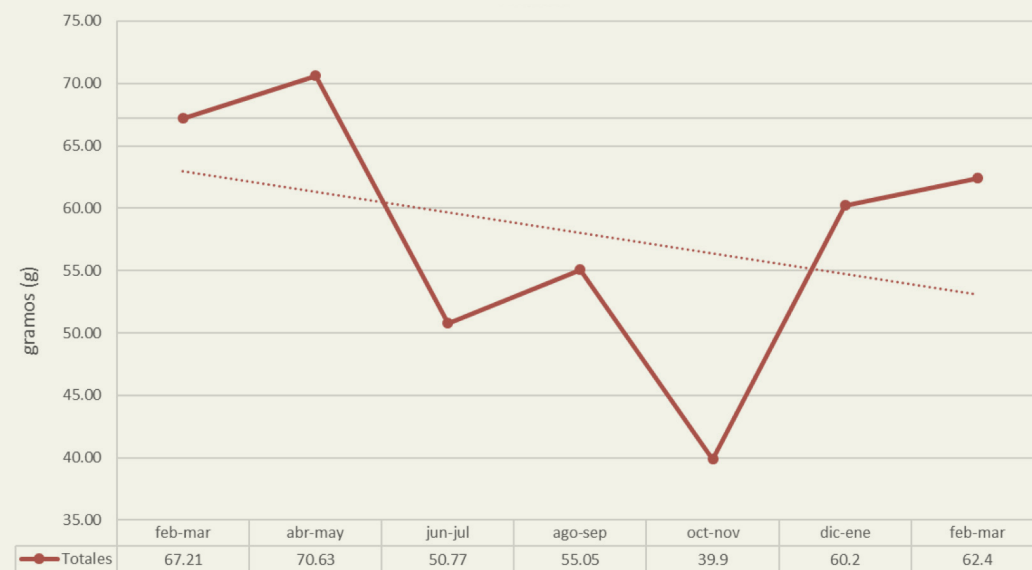
NO APROVECHABLES



Residuos totales generados por colaborador por día.

Se cumplió la meta de reducir en 10% la generación de Residuos Totales, ya que a partir de la implementación del PMIR se redujo el 15.94% en la generación diaria de residuos totales por colaborador (de 67.21 g a 54.49 g). Durante el mes de abril se incrementó la generación total de residuos, debido a: la realización de la junta de accionistas, estancia temporal de 2 personas de soporte comercial externo y celebración de mayor número de cumpleaños lo que se traduce en mayor consumo de contenedores de pasteles, cubiertos y desechables, y residuos orgánicos.

TOTALES



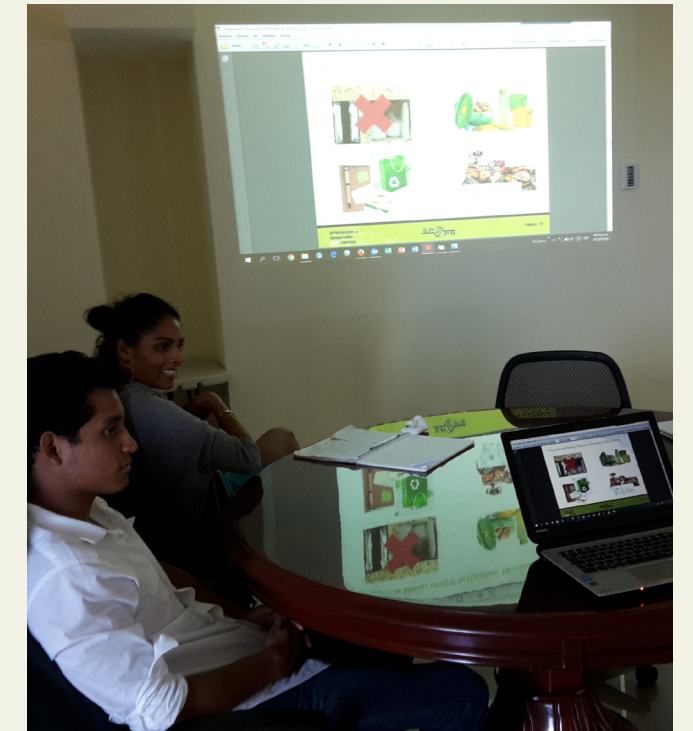
$T_0 = 67.21$
g/col/día

Disminución = 15.94 %

$T_{fprom} = 56.49$
g/col/día

Sensibilización

A lo largo del periodo de análisis, se sensibilizó a los colaboradores sobre el manejo y disposición adecuada de los residuos, así como la importancia de la disminución en su generación, a partir de pláticas.



A su vez también se reforzó la capacitación el encargado de limpieza sobre la disposición final de los residuos no aprovechables y orgánicos, así como la disposición temporal de los residuos aprovechables.



Se etiquetaron los 3 contenedores para disposición temporal de los residuos no aprovechables.



Se difundieron dos notas informativas, con datos de utilidad y apoyo para el personal de la empresa.

3er. Reporte de seguimiento PROGRAMA DE MANEJO INTEGRADO DE RESIDUOS

Elaborado por el Comité de Residuos:
Jocelyn Zúñiga Rubio
Rebeca Rocha Domínguez
Marlene Moneo Torres
Irwin Estrella Vargas

Cumplimiento de Metas
Residuos que generó cada colaborador en promedio por día (g)

Categoría	feb-mar	abr-may	jun-jul	ago-sep	Diminución acumulada al mes (Barridos)
Aprovechables	40.00	35.00	30.00	25.00	36.12 %
No Aprovechables	14.50	13.00	12.50	14.60	4.56 %
Totales	54.50	48.00	42.50	40.00	11.32 %

Implementación de infografía sobre separación de residuos en zonas estratégicas de la oficina.



Incidencias

Durante el periodo se siguieron registrando incidencias sobre la incorrecta separación de los residuos y su correcta disposición.



Disposición final

Los residuos aprovechables (PET, HDPE, envases de vidrio, aluminio, papel y cartón) y de manejo especial (toners, pilas y aparatos electrónicos) que fueron generados y almacenados durante este periodo se llevaron a los centros de acopio del programa del reciclaje, que promueve el Ayuntamiento de Benito Juárez en Quintana Roo.

2016 (En dic no hubo Reciclaje solo fueron 11 meses)		
Febrero ✓	Marzo ✓	Abril ✓
Mayo ✓	Junio ✗	Julio ✓
Agosto ✗	Septiembre ✓	Octubre ✓
Noviembre ✓	Diciembre ✗	

2017	
Febrero ✓	Marzo ✓



Conclusiones del periodo

- Se cumplió la meta de reducir en 10% la generación de Residuos Totales, ya que a partir de la implementación del Programa de Manejo Integral de Residuos logrando un total de 15.94%.
- Se disminuyó 7.36% la generación de Residuos No Aprovechables, sin embargo, no se superó la meta del 12% planteada al inicio.
- La meta del cero consumo y generación de unicele no se cumplió, debido a que se observó el uso de recipientes de comida para llevar y de contenedores de café. Por lo anterior, se implementó un "Kit" de contenedores y cubiertos de plástico lavables y reutilizables para transportar comida cuando se requiriera.
- A lo largo del periodo de análisis, se sensibilizó a los colaboradores sobre el manejo adecuado de los residuos y la importancia de la disminución en su generación, a partir de pláticas y notas informativas.
- Se adquirieron cubiertos y platos de plástico reutilizables para su uso durante los festejos, con la finalidad de erradicar el uso de desechables.
- Se capacitó de manera regular al personal de limpieza para su apoyo en la oportuna separación de los residuos.
- Se asistió al 81% de las jornadas del reciclaje, y en aquellos meses en los que no fue posible participar, se acopiaron los residuos aprovechables para su disposición al mes siguiente.
- Se adquirieron contenedores para el acopio temporal de los residuos aprovechables y se identificaron correctamente.
- Se implementó iconografía en sitios estratégicos para recordar a los colaboradores el proceso que se debe seguir para la correcta disposición de los residuos.
- La mayor incidencia encontrada fue la incorrecta separación de los residuos, ya que se encontraron residuos en contenedores que no correspondían de acuerdo a su clasificación.
- La generación de residuos orgánicos aumentó en un 35.09%, debido al consumo de café. Si bien, no se disminuyó su generación, se logró dar un mejor uso de los residuos orgánicos generados, ya que fueron aprovechados por colaboradores de GP S.P.A. en la elaboración de composta. Evitando así, su disposición final en rellenos sanitarios.
- Se eliminaron los contenedores de disposición primaria para los residuos aprovechables, y únicamente se mantuvieron los de almacenamiento temporal, para facilitar las actividades de separación previo al reciclaje.

Acciones de mejora continua periodo 2017-2018

A partir de los resultados observados del periodo febrero-marzo 2016 a febrero-marzo 2017 se proponen las siguientes medidas de mejora para incrementar los resultados del siguiente periodo:

- Realizar pláticas grupales con los colaboradores para sensibilizarlos sobre la importancia de disminuir el consumo y generación de residuos.
- Solicitar el apoyo de los colaboradores para la separación de residuos durante el último jueves o viernes de cada mes, así como su participación para llevar los residuos al reciclaje. Para promover una mayor participación, se establecerán roles de participación.
- Colocar en lugares estratégicos iconografía sobre el adecuado manejo de los residuos.



Metas para el siguiente periodo 2017-2018

- Disminuir un 5% la generación de residuos no aprovechables. Tomando como punto de partida el promedio de residuos no aprovechables generados por colaborador por día durante el periodo febrero 2016 a marzo 2017 (VO=13.10g/col/día).
- Disminuir un 5% la generación de residuos totales. Tomando como punto de partida el promedio de residuos totales generados por colaborador por día durante el periodo febrero 2016 a marzo 2017 (VO=56.49g/col/día).
- Buscar alternativas para la disposición de los residuos orgánicos que no sean aprovechados por los colaboradores internos.



- **PRINCIPIO 8.**

PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL.

Tenemos el compromiso de promover en nuestros grupos de interés, el uso de las mejores prácticas de desarrollo sostenible y socialmente responsable de los proyectos que desarrollamos, así como la protección ambiental y el uso eficiente de los ecosistemas y recursos naturales.

Por tal motivo dentro de las políticas de sostenibilidad de la empresa se cuentan con lineamientos que aseguran la promoción de responsabilidad medioambiental. Cabe mencionar que durante el periodo no existieron multas por incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (G4-EN29).

La compañía debe facilitar el desarrollo y la divulgación de medios tecnológicos respetuosos con el medio ambiente.

Los productos principales que genera la empresa son informes técnicos, documentos y expedientes cartográficos, fotográficos y videográficos. Como una buena práctica ambiental, la empresa siempre que sea posible promoverá en sus clientes y autoridades, la entrega de estos productos en formato digital.

La empresa se compromete a adoptar y aplicar en su operación y actuaciones, los Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas que le resulten aplicables.

GPPA debe proporcionar a sus clientes soluciones sostenibles con base científica y agregación de valor, que sean factibles de ser desarrolladas y totalmente alineadas con los Objetivos del Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

La empresa tiene formalizada su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), de tal forma que sus estrategias, operación y miembros, deben cumplir con los diez principios de conducta y acción del pacto.

A través de sus servicios, la empresa debe estimular en los clientes y grupos de interés, su adhesión al pacto Mundial de las Naciones Unidas, o en su defecto en forma parcial sus diez principios de conducta.

GPPA debe alinear sus estrategias empresariales y líneas de negocio, al desarrollo sostenible y socialmente responsable.

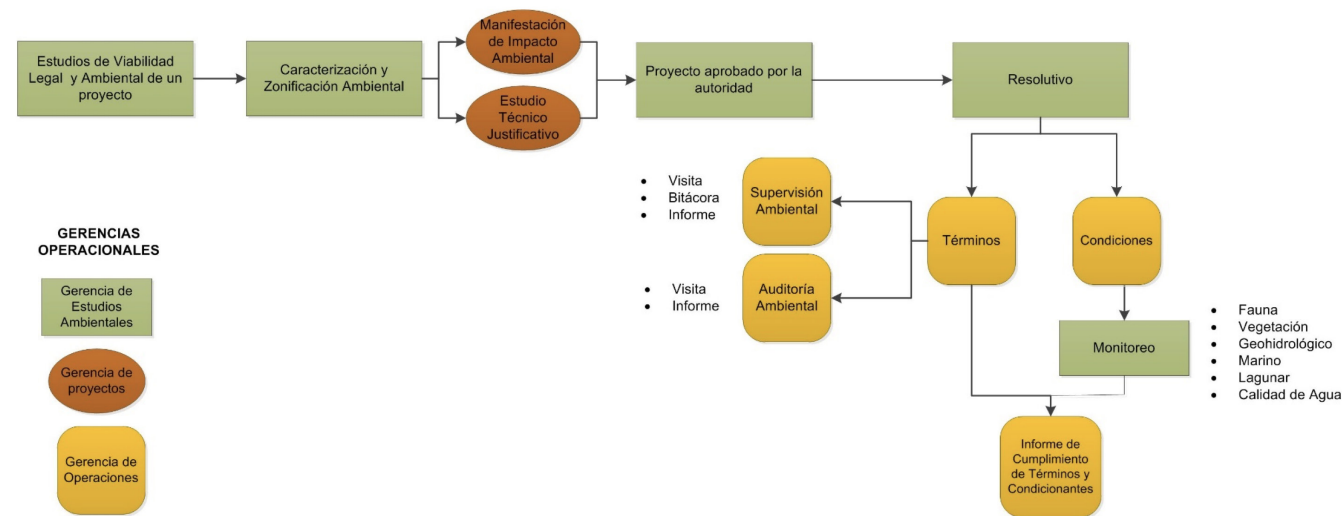
GPPA se compromete con sus clientes a orientar sus proyectos y a armonizar sus legítimos intereses empresariales y productivos, con la vida digna y el desarrollo sostenible de la sociedad.



La aplicación de estos lineamientos es trasladada a los proyectos que elabora la empresa para sus grupos de interés. La implementación de acciones ambientales y socialmente responsables integradas en los diferentes proyectos de la empresa derivan de la suma de habilidades, tenacidades, cualidades, voluntades, talentos, experiencias y personalidades de los colaboradores y directivos de GPPA. Lo cual ha permitido que nuestra empresa cuente con un gran prestigio a nivel nacional e internacional, tanto que el 100% de estudios de impacto ambiental, estudios del cambio de uso de suelo forestal y programas de manejo realizados por GPPA han sido autorizados por la SEMARNAT; de esta manera agregamos valor al cliente ofreciendo certidumbre a su inversión.

Los estudios que elabora GPPA pasa por una red de producción dirigida por una Dirección de Operaciones y coordinada a través de Gerencias Operacionales que dan vida a los productos que ofrecemos a nuestros grupos de interés. A través de la red se transfieren responsabilidades y filtros de calidad en todas las áreas y que dan como resultado productos innovadores y de calidad.

DIFERENCIACIÓN DE PRODUCTOS A TRAVÉS DE ÁREAS OPERACIONALES



Durante junio 2016 a abril 2017 las áreas operacionales de la empresa estuvieron a cargo de 36 proyectos de los cuales se generaron los siguientes productos y/o subproductos.

PRODUCTO Y/O SUBPRODUCTO	NO.
Exención de MIA	1
Supervisión ambiental	1
Auditoría ambiental	6
Modificación de proyecto	4
Caracterización y diagnóstico ambiental	5
Coordinación técnica para regularización de proyecto	1
DTU	1
Estudio técnico económico	3
Gestión ambiental	3
Manifestación de impacto ambiental	6
LIDAR	1
Monitoreos ambientales	14
Viabilidad ambiental-legal	2
Programas de gestión ambiental	1
TOTAL	49

Cumplimiento regulatorio

G4-EN29.

En GPPA trabajamos activamente para asegurar que nuestras operaciones respeten y cumplan con la legislación local, nacional e internacional. En el caso de ocurrir algún incumplimiento, cualquiera que sea el motivo, lo tomamos muy en serio e investigamos su origen a efecto de corregirlo en forma inmediata. En este periodo no han existido sanciones ambientales.



10. Derechos Humanos

G4-HR5

Tenemos más de 20 años de brindar soluciones ambientales integrales responsablemente, nuestra filosofía siempre ha sido actuar con integridad y respeto. A través del código de conducta, código de cortesía, políticas y reglamentos se permea esta filosofía, protegiendo a los colaboradores de posibles violaciones a los Derechos Humanos.

Se dio seguimiento a diferentes acciones para cumplir con los principios 1 y 2 del Pacto Mundial:

PRINCIPIO 1: APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y,

PRINCIPIO 2. NO SER CÓMPlices DE ABUSO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

El Comité de Derechos Humanos (CDH) de GPPA, es el responsable del seguimiento de las acciones encaminadas en este tema. Durante el periodo se realizaron las siguientes actividades.

GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.

El CDH invitó a todos los colaboradores de GPPA a llenar la herramienta de autoevaluación del Pacto Mundial sobre los Derechos Humanos de manera voluntaria, a través del envío de una cápsula informativa, el objetivo fue evaluar el desempeño en la materia y conocer la percepción sobre el tema.

CÁPSULA INFORMATIVA DE DERECHOS HUMANOS ENVIADA A LOS COLABORADORES DE GPPA



DERECHOS HUMANOS

Los Principios del Pacto Mundial en Derechos humanos solicitan que las compañías:

- Principio 1.** Soporten y respeten la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente; y
- Principio 2.** asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de derechos humanos.

Sabías que los derechos humanos cubren los siguientes temas:

Salud y Seguridad (Principio 1) <ul style="list-style-type: none">• Sistemas de salud y seguridad• Equipo protector y entrenamiento• Participación de los empleados	Impactos de la Comunidad (Principios 1 y 2) <ul style="list-style-type: none">• Tierra y propiedad• Medidas de seguridad• Compromiso con la comunidad
Horas, Salarios y Licencias (Principio 1) <ul style="list-style-type: none">• Horas de trabajo• Salarios• Licencias• Estado del empleo	Administración del Producto (Principios 1 y 2) <ul style="list-style-type: none">• Product stewardship
Trato Justo (Principio 1) <ul style="list-style-type: none">• No-acoso• Privacidad del empleado	Riesgo País (Principios 1 y 2) <ul style="list-style-type: none">• Derechos humanos en el país de operación



El Comité de Derechos Humanos de GPPA, te invita a llenar la Guía de Autoevaluación del Pacto Mundial en materia de DH para evaluar el desempeño en la materia. Tus comentarios ofrecerán inspiración para mejora continua.

La encuesta contenía 12 preguntas que abarcan los temas de:

1. Sistemas de salud y seguridad
2. Equipo protector y entrenamiento
3. Participación de los empleados
4. Horas de trabajo
5. Salarios
6. Estado del empleo
7. No-acoso
8. Privacidad del empleado
9. Tierra y propiedad
10. Medidas de seguridad
11. Compromiso con la comunidad
12. Administración del producto

Cada una de las preguntas contiene indicadores en el tema. Las categorías de respuesta son:

Si/No: La respuesta “No” requiere acción de seguimiento. Por favor describa la acción que se requerirá.

A/F: Puede usar esta opción cuando la empresa está en proceso de, o planea abordar el tema.

N/A: Utilice esta opción si la pregunta o el indicador no es relevante para su negocio.

Se sumó el total de respuestas de cada uno de los colaboradores para cada uno de los indicadores, los resultados se presentaron en porcentajes para medir el nivel de desempeño de cada una de las categorías.

Resultados

El 40% de los colaboradores contestaron la guía de autoevaluación.

La percepción de desempeño sobre los derechos humanos indica que, de las 12 categorías evaluadas, el 60% fueron evaluadas con una percepción positiva mayor al 80%. Las categorías son:

1. Sistemas de salud y seguridad
2. Equipo protector y entrenamiento.
3. Horas de trabajo.
4. Salarios.
5. Estado del empleo.
6. No acoso
7. Privacidad del empleado.

25% de las categorías ofrecen resultados diferenciados en los que las opiniones de ciertos grupos se dirigen a varias vertientes y no hay una percepción única o dividida. Esto puede indicar que no hay una claridad o existe desconocimiento de los aspectos. Estas categorías fueron:

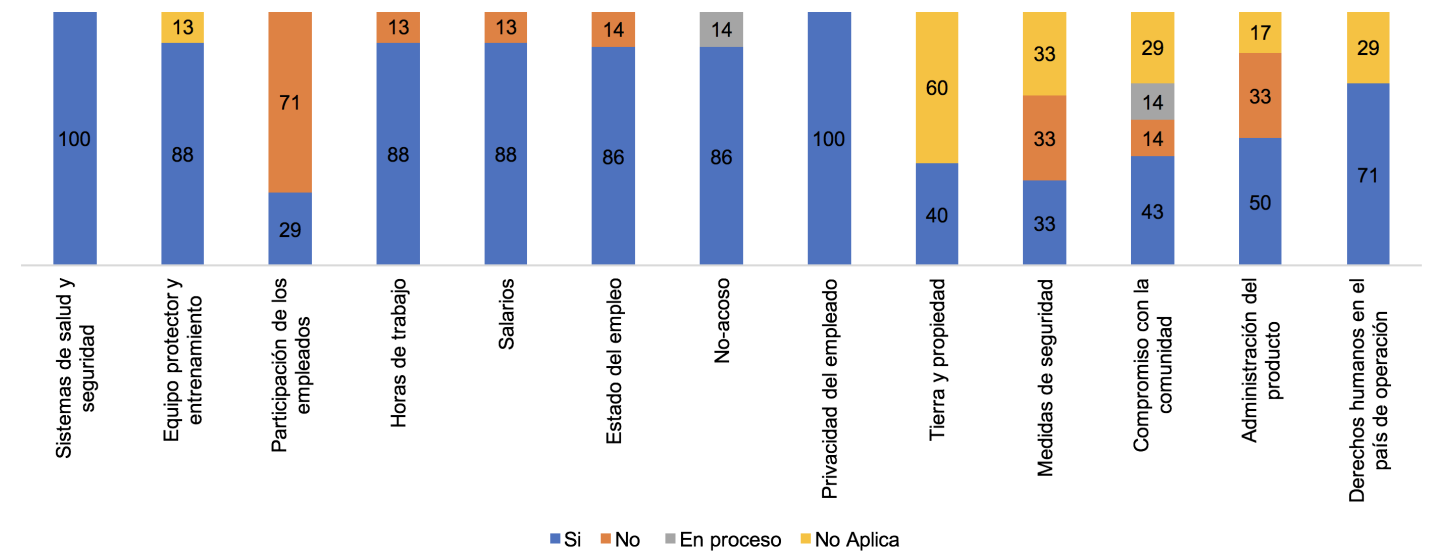
- **Medidas de seguridad**
- **Compromisos con la comunidad**
- **Administración del producto.**

Sólo una categoría fue evaluada con una percepción menor al 50% y fue la categoría de percepción de los empleados. Los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Preguntas	Participación de los empleados	Si (%)	No (%)	A/F (%)	NA (%)
HU.3	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?	29	71	0	0
Indicadores					
a	La empresa consulta a los empleados sobre temas de salud y seguridad, ¿ya sea directamente o a través de representante de seguridad libremente elegidos para grupos de empleados relevantes?	25	75	0	0
b	Se ha establecido un Comité de salud y seguridad incluyendo representantes de seguridad los trabajadores y representantes de la administración	0	88	13	0
c	Los accidentes de salud y seguridad se reportan e investigan incluso la implicación del trabajador relevante, y se toman acciones para prevenir las recurrencias.	25	75	0	0
d	Los percances de salud y seguridad (accidentes que no causan lesiones) son registrados e investigados para ayudar a mejorar la seguridad.	25	75	0	0
e	Los accidentes de salud y seguridad son monitoreados, incluso horas perdidas a consecuencia de una lesión o enfermedad y, por ejemplo, en comparación con el total de horas trabajadas (tiempo perdido por lesiones)	38	63	0	0

Los resultados de percepción de desempeño en derechos humanos se pueden observar en la siguiente gráfica.

PERCEPCIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE DERECHOS HUMANOS



A través de las encuestas se recibieron comentarios y/o propuestas de mejora en el tema. Se recibieron los siguientes comentarios en el tema de Salud y seguridad.

Comentarios de acciones de mejora de los colaboradores en el tema de Salud y Seguridad

- **Elaborar un programa de atención a emergencias. Hace falta capacitación y/o comunicación en materia de seguridad para evitar obstrucciones y saber qué hacer en casos de emergencia. Elaborar un Plan de acción en caso de huracán.**
- **Verificar si el sistema de AA cuenta con filtros de limpieza.**
- **Crear un Comité de salud y seguridad.**

El CDH junto con el área de recursos humanos trabajará en el seguimiento de las propuestas recibidas por los colaboradores.

Capacitación sobre Derechos Humanos

G4-HR2

Durante este periodo el CDH asistió al Taller sobre “La Reforma Constitucional y su implementación” en la Casa de la Cultura Jurídica de la Suprema Corte de la ciudad de Cancún. Con el objetivo de tener una mejor comprensión generalizada sobre el origen constitucional de los Derechos Humanos en México con base en las reformas recientemente realizadas por el poder Ejecutivo. Por lo que durante este periodo el 10% de los colaboradores recibió capacitación sobre el tema de derechos humanos que abarcó 4 horas de capacitación. Sin embargo, la capacitación recibida por el CDH fue expuesta a los demás colaboradores a través del envío de cápsulas informativas, explicando los principales resultados del taller.

CÁPSULA INFORMATIVA SOBRE LA REFORMA CONSTITUCIONAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

GP PA CÁPSULA INFORMATIVA DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS

Septiembre, 2016

REFORMA CONSTITUCIONAL Y LA IMPLEMENTACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

"Las garantías individuales mediante la reforma cambian su denominación y se conoce como Derechos Humanos y sus Garantías"

La Secretaría de Gobernación posee una subsecretaría de Derechos Humanos la cual tiene a su cargo una Dirección General que se dedica a la implementación de las reformas Constitucionales del 2011, enfocadas en materia de derechos humanos. Dentro de sus funciones se encuentra la de difundir a todos los sectores de la comunidad las reformas constitucionales en esta materia.

México desde el 2006, se ha convertido en un país con visitas constantes por parte de los organismos internacionales como la ONU o el Sistema Interamericano de Protección a Derechos Humanos, ya que se ha detectado que la gente ha acudido a dichos organismos para interponer quejas en esta materia por violaciones consideradas graves como; la desaparición forzada, tortura y uso excesivo de la fuerza.

También se ha observado el aumento de quejas interpuestas por parte de grupos vulnerables como: pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, personas en extrema pobreza, mujeres, periodistas, migrantes y personas con discapacidad; quienes por el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran y discriminación histórica a la que han sido sometidos por el gobierno y la sociedad son violentados en sus derechos humanos.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) tiene como objetivo medir la pobreza en México y evalúa los programas y políticas sociales del Gobierno Federal. En su informe 2014, se presentaron los siguientes datos:

- > Población en situación de Pobreza 46.2 millones.
- > Población en situación de pobreza moderada 36.6 millones.
- > Población en situación de pobreza extrema 9.5 millones.
- > Población vulnerable por carencias sociales 28.3 millones.
- > Población vulnerable por ingresos 7.1 millones.
- > Población no pobre no vulnerable 20.5 millones.

Los Derechos Humanos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos son interdependiente e indivisibles ya que no se puede tener la educación, sin tener asegurado el derecho a la alimentación. De tal forma que cada autoridad está obligada a cumplir con sus obligaciones sin importar el orden de gobierno municipal, estatal o federal que omita su responsabilidad en Derechos Humanos.

Las reformas constitucionales tienen como objeto que la sociedad mexicana conozca sus derechos teniendo información que la empodere para ser una sociedad exigente activa y participativa en los temas públicos de Derechos Humanos.

La reforma del 2011; modificó 11 artículos (1°, 3°, 11°, 15°, 18°, 29°, 33°, 89° FX, 97°, 102° y 105°), siendo el más importante el artículo primero, el cual motiva el cambio de paradigma de los Derechos Humanos en los Estados Unidos Mexicanos.

Las garantías individuales mediante la reforma cambian su denominación y se conoce como Derechos Humanos y sus Garantías.

Diferencia entre Garantía y Derechos.

Garantía, es toda forma o mecanismo legal para asegurar el cumplimiento de una obligación. Y se puede entender por Derechos humanos como la fijación de restricciones al poder estatal.

GP PA CÁPSULA INFORMATIVA DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS

Septiembre, 2016

REFORMA CONSTITUCIONAL Y LA IMPLEMENTACION DE LOS DERECHOS HUMANOS

Toda institución de gobierno municipal, estatal o federal debe garantizar la salvaguarda de un tipo de derechos (constitucionales) específicos como: vivienda, salud, educación, etc. Por lo que el conocimiento de los derechos tiene que ser objetivo con las instituciones que otorgan las garantías específicas.

La reforma del 2011 trajo la modificación a once artículos. El más importante el primero constitucional, incorpora:

1. Los tratados internacionales en materia de derechos humanos al ámbito constitucional.
2. Obligaciones de todas las autoridades del estado mexicanas en materia de derechos humanos.
3. Principios de validez internacional de los derechos humanos.
4. Obligaciones del estado por violaciones a los derechos humanos (como las preferencias sexuales como causa de discriminación).

En las reformas realizadas al texto de la constitución, se menciona que todas las personas gozarán de los derechos humanos establecidos en la constitución y en los tratados internacionales.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos estudia todos los tratados internacionales en materia de derechos humanos ya que son aplicables en los Estados Unidos Mexicanos para todas las personas.

Sobre la interpretación del artículo primero constitucional reformado, existe la controversia en el actual sistema jurídico mexicano, sobre si las personas morales también son susceptibles a ser protegidas por los derechos humanos consagrados en la constitución. La acción encaminada para la reparación integral del daño ocasionado por violación a los Derechos Humanos comprende los siguientes conceptos:

- > Medias de restitución
- > Rehabilitación
- > Compensación
- > Satisfacción
- > Garantías de no repetición en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.

En la Ley General de Víctimas, se considera la indemnización como una concesión económica que incluye:

- > Un daño (físico o mental).
- > La pérdida de oportunidades.
- > Daños materiales.
- > Pérdida de ingresos.
- > Perjuicios morales.
- > Gastos de asistencia jurídica o de expertos.
- > Medicamentos y servicios médicos.
- > Servicios psicológicos y sociales.

Para cualquier información adicional sobre este tema, los datos de contacto son:

Enrique Irazuque e Palazuelo.
Tel: 01-55-51-28-00-00
Ext: 30817
Correo: erazuque@segoob.gob.mx

Comité de Derechos Humanos

Flordely Hoi Alcaraz
Erika Andreu Montaño
Agni V. Caballero Zavaleta
Miriam Reza Gaona

También se envió a los colaboradores una cápsula informativa de eventos con el fin de promover actividades relacionadas a los derechos culturales, los cuales son los derechos relacionados con el arte y la cultura para garantizar que las personas y las comunidades tengan acceso y puedan participar en aquella que sea de su elección.

CÁPSULA INFORMATIVA DE EVENTOS RELACIONADOS A LOS DERECHOS CULTURALES.



COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS

EL DERECHO A LA CULTURA ES RECONOCIDO EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

LOS DERECHOS CULTURALES DE LOS CIUDADANOS SON:

- EL DERECHO A LA CIUDAD COMO ESPACIO CULTURAL.
- ACCESO, PROTECCIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.
- PARTICIPACIÓN, COOPERACIÓN Y CREACIÓN DE PROYECTOS.
- MEMORIA, PATRIMONIO Y ESPIRITUALIDAD.
- EDUCACIÓN ARTÍSTICA, COMUNICACIÓN Y CONOCIMIENTO CULTURAL.

PONEMOS A SU DISPOSICIÓN EVENTOS E INFORMACIÓN RELEVANTE EN EL TEMA.

TAMBIÉN PUEDES ENCONTRAR INFORMACIÓN ADICIONAL EN EL PORTAL DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

<http://derechoshumanosqroo.org.mx/portal/portal/>

20 FEBRERO
17:00 HRS. RECITAL. CASA DE LA CULTURA
Música, canto y poesía por los pueblos indígenas. Auditorio. Entrada libre.

22 FEBRERO
15:00 A 19:00 HRS. TALLER INTENSIVO. CASA DE LA CULTURA
Iniciación al clarinete y flauta del 22 de febrero al 23 de mayo. Horarios de lunes a viernes de 15:00 a 19:00. Edades de 9 a 15 años.

23 FEBRERO
19:00 HRS. RECITAL DE PIANO. CASA DE LA CULTURA
Obra de compositores zacatecanos. Auditorio. Entrada libre.

24 FEBRERO
18:00 HRS. DANZA CLÁSICA. CASA DE LA CULTURA
Ballet clásico de Cancún. Auditorio. Entrada \$80.00 pesos.

SÁBADOS
9:00 A 12:00 HRS. TALLER DE LENGUA MAYA. CASA DE LA CULTURA
Instructora: Edith Borges Castillo. Mensualidad \$300.00 pesos.

20 FEBRERO
19:30 HRS. RECITAL: MÚSICA, CANTO Y POESÍA POR LO PUEBLOS INDÍGENAS. CASA DE LA CULTURA
Entrada libre.

PRINCIPIO 6. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN

G4-HR3

Uno de los valores que fundamentan a la empresa, refleja la no discriminación en el trabajo cotidiano. En GPPA impulsamos el proceso de “Empresa Incluyente” contribuyendo, a la eliminación de prácticas discriminatorias, nos apegamos al art. 7 y 23 de la declaración de los Derechos Humanos, en donde se califica el tipo de discriminación al que no debe ser sujeto ninguna persona. Internalizando la información de ISO 26000, SA 8000, GRI y la Declaración de los Derechos Humanos, fue posible internalizar la información e incidir con responsabilidad al respecto.

En GPPA cumplimos con la responsabilidad de establecer políticas que norman la actuación de todos quienes colaboramos en la empresa. Estas tienen la finalidad de encausar las iniciativas de los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo, de tal forma que se integren y coordinen adecuadamente los esfuerzos de todas las áreas de trabajo de la organización. Las políticas que cubren aspectos de derechos humanos, su prevención y abolición de prácticas de discriminación son:

- Política de negocio.
- Política de responsabilidad social empresarial.
- Política de compras

También contamos con un Decálogo de RSE, en el cual fomentamos la “No Discriminación”

Apoyar el principio de igualdad de oportunidades y del trato equitativo, esforzándonos en eliminar la discriminación por motivos de color, raza, género, religión, opinión pública, nacionalidad, condición social, grupo étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.

En este sentido, el pasado 1 de marzo de 2017, día de la Cero Discriminación se envió una cápsula informativa a todos los colaboradores de GPPA para recordarles que todo el mundo puede tomar parte en la transformación e involucrarse para conseguir una sociedad justa e igualitaria. Reforzando el tema de discriminación:

“La discriminación hace referencia a cualquier acto o comportamiento que tiene por objeto o resultado la violación de los derechos humanos fundamentales que todas las personas disfrutan en pie de igualdad. El derecho a la no discriminación implica que todas las personas reciban un trato digno: que se respete su dignidad humana, autonomía, privacidad y confidencialidad, y que se les garantice la ausencia de coacción y abuso en igualdad de condiciones”.

CÁPSULA INFORMATIVA SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

DISCRIMINACIÓN

Separación o clasificación de personas sin argumento válido para hacerlo, ya sea por origen étnico o nacional, edad, sexo, discapacidad, condición social, condiciones de salud, embarazo, condición económica, lengua, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, religión, etc.

GP PA

Nuestros colaboradores reciben en forma irrestricta y permanente, un trato respetuoso, equitativo y digno. Las políticas de la empresa están libres de toda forma de discriminación por raza, género, religión, nacionalidad, condición social o económica, edad, discapacidad, preferencia sexual, ni por cualquier otra condición de este tipo, evitando abusos o violación a los derechos humanos.

Nos comprometemos y esforzamos por mantener permanentemente, una política de comunicación interna de “puertas abiertas” para conversar con nuestros colaboradores y solucionar en forma inmediata cualquier requerimiento o situación negativa o discriminatoria que pudiera presentarse. Una de las políticas principales de la empresa es procurar que el ambiente laboral sea armonioso, respetuoso y saludable tanto de manera personal como profesional.

También se cuenta con una serie de procedimientos internos que aseguran la transparencia y la no discriminación en cualquier situación donde los colaboradores se vean involucrados, como la contratación, promoción, premiación y rescisión de contrato.

A su vez en toda nuestro actuar con los diferentes grupos de interés, transmitimos aspectos incluyentes, considerando principalmente ocho criterios: 1) género, 2) edad, 3) discapacidad física/ enfermedad, 4) etnia, 5) religión, 6) afiliación política, 7) preferencia sexual y 8) nacionalidad.

La finalidad es contribuir con acciones firmes a la eliminación de barreras sociales, culturales y físicas, que limitan las oportunidades de desarrollo de las personas con las que la empresa interactúa, pudiendo ser colaboradores. A través de estas acciones se brinda un ambiente sano, de inclusión y lleno de posibilidades, participando como agentes de cambio que contribuyen a la igualdad de oportunidades.

En los 20 años de vida de la empresa, no se han registrado casos por discriminación (reclamaciones, expedientes, juicios o litigios), debido que dentro de su filosofía ha permeado el respeto absoluto a los derechos humanos de las personas.

Todos los que colaboramos en GPPA, nos sumamos al camino del esfuerzo buscando apuntalar a la empresa, en su objetivo, para que sea considerada como una empresa que valora y coloca a la persona como el propósito fundamental de su filosofía empresarial. Somos una empresa generadora de talento joven disciplinado, capaz de poder desempeñarse de forma independiente y responsable. Las oportunidades de desarrollo están abiertas a todos los colaboradores independientemente de su edad o género. Nos comprometemos a construir y mantener una cultura incluyente que atraiga, desarrolle y apoye una fuerza laboral diversa.

Derechos Humanos Fundamentales. Salud y Seguridad

El área de recursos humanos de GPPA siempre se ha preocupado por promover e implementar prácticas y acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su origen étnico, género, discapacidad, condición social, religión, orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica.

Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacidad de seguridad, libre de discriminación, con responsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

En este sentido, al anunciar las vacantes para cubrir un puesto determinado, se busca ser imparciales con respecto al género, el área de recursos humanos se asegura que la selección del personal sea igualitaria con oportunidad para todos.

GPPA, se asegura que todos los colaboradores cuenten con un contrato de trabajo en donde se respeten sus derechos humanos y que todos los colaboradores estén registrados ante el IMSS.

Durante el periodo se realizó la “Semana de prevención de GPPA”, en donde se hizo una extensa invitación a todos los colaboradores en participar en la 1ª campaña de salud, que consistió en realizarse un chequeo médico general durante las dos primeras semanas del mes de junio. En donde se ofrecieron dos opciones para su realización:

- 1) Asistir a su Unidad Médica Familiar de servicio Social (IMSS) en la cual están dados de alta.
- 2) Asistir a una institución particular en donde se nos ofreció precios especiales en los siguientes tipos de estudios.

- Biometría hemática
- Colesterol
- Triglicéridos
- Examen General de Orina
- Presión Arterial
- Papanicolaou (Ellas)
- Antígeno Prostático (Ellos)

Los servicios con precios especiales los proporcionó la Asociación Civil “Comité de Voluntarios para la Prevención del Cáncer” (COVOPRECAN).

SERVICIOS MÉDICOS DE COVOPRECAN CON PRECIOS ESPECIALES PARA GPPA





11. Estándares laborales

A través del Comité de Estándares Laborales (CEL), la empresa cumple y da seguimiento a los principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

PRINCIPIO 3. LA EMPRESA DEBE DE APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

G4-HR4

GPPA está orientada a mantener un ambiente laboral que propicie la creatividad, el equilibrio y el bienestar de los colaboradores, a través del área de recursos humanos se busca la incorporación de beneficios a fin de satisfacer las necesidades de los colaboradores y de mantenerlos motivados. La detección, cuantificación y desarrollo de competencias es otro medio que se utiliza para incrementar el desarrollo personal del colaborador. Por tal motivo el concepto de sindicatos no es utilizado en la empresa debido a que las funciones inherentes a su existencia han sido asumidas por la Jefatura de Recursos Humanos y es tratado como un verdadero recurso. Sin embargo, en el periodo pasado cuando se dio a conocer el Manual de Políticas de GPPA se incorporó a través de la Política de Responsabilidad Social Empresarial éste principio del Pacto Mundial, no obstante, la propia RSE impacta de manera directa la calidad de vida de los colaboradores.

PRINCIPIO 4. ELIMINAR EL TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO.

G4-HR6, G4-10, G4-LA1, GA-LA3, G4-LA12, G4-LA13.

Desde sus inicios GPPA prohíbe toda forma de trabajo forzoso. Para ello en los contratos se establecen de manera clara y precisa los términos y condiciones, incluyendo horarios y funciones.

Promovemos condiciones laborales justas, así como la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso. Estos años de operación han vislumbrado que el éxito de la empresa es gracias al esfuerzo y dedicación de nuestros directivos, socios y colaboradores, ya que son el factor clave para la rentabilidad del negocio.

A través de nuestras políticas se estipula que la actuación y desempeño de cada uno de los miembros de la empresa debe apegarse a las normas de conducta, estructura organizacional y procesos establecidos, en un marco de trabajo ordenado, puntual, claro, sistemático y respetuoso.

También estamos comprometidos a crear un entorno de trabajo en el que haya confianza y respeto entre los colaboradores y se valoren la diversidad y la integración.

Nuestra empresa cuenta con herramientas de medición y evaluación para monitorear de manera constante el desempeño de los colaboradores e identificar y desarrollar su potencial dentro de la empresa, incluyendo áreas de oportunidad y de mejora.

En materia de retención de talento, el índice de rotación durante este periodo fue del 24%, el índice de rotación más alto se encuentra entre los colaboradores de entre 30 y 50 años de edad.

ÍNDICE DE ROTACIÓN DURANTE EL PERIODO JUNIO 2016 AL 25 DE ABRIL 2017

Rotación de personal	24%
Edad	
Menores de 30 años	1
Personas entre 30 y 50 años	3
Mayores de 50 años	0

ÍNDICE DE ROTACIÓN POR SEXO DURANTE EL PERIODO JUNIO 2016 AL 25 DE ABRIL 2017

Sexo	Total de colaboradores que dejan el empleo
Femenino	2
Masculino	2

ÍNDICE DE ROTACIÓN POR REGIÓN DURANTE EL PERIODO JUNIO 2016 AL 25 DE ABRIL 2017

Región	Total de colaboradores que dejan el empleo
CDMX	3
Quintana Roo	1

A su vez se integraron 6 nuevos colaboradores, de los cuales 2 se encuentran en el rango de edad menor a los 30 años y 4 entre el rango de edad 30 y 50 años.



- 4 nuevos integrantes son mujeres.
- 2 nuevos integrantes son hombres.

NUEVAS CONTRATACIONES LABORALES DURANTE EL PERIODO JUNIO 2016 AL 25 DE ABRIL 2017

Nuevas contrataciones	6
Edad	
Menores de 30 años	2
Personas entre 30 y 50 años	4
Mayores de 50 años	0

NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN DURANTE EL PERIODO JUNIO 2016 AL 25 DE ABRIL 2017

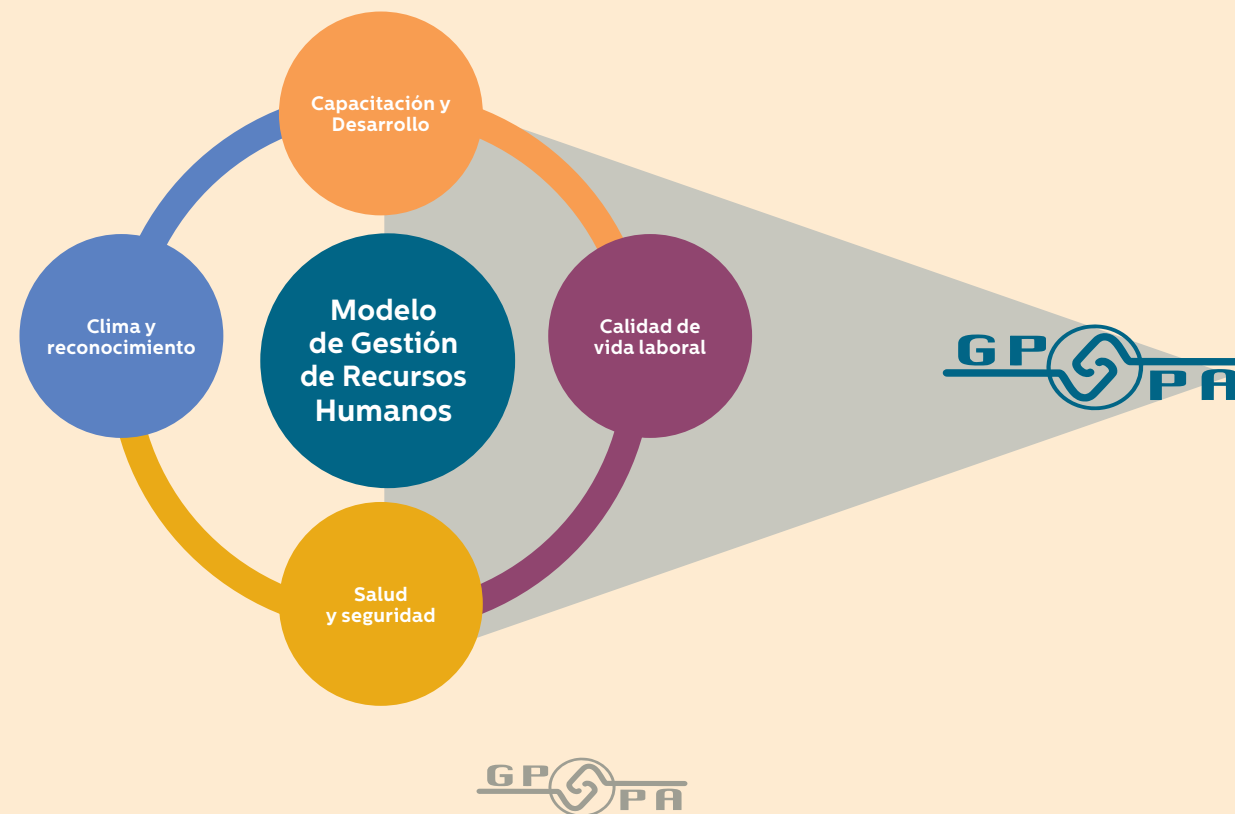
Región	
CDMX	2
Quintana Roo	1
Veracruz	1
Yucatán	2

Modelo de gestión de Recursos Humanos

G4-DMA, G4-LA9, G4-LA10

El modelo de gestión de personas de GPPA, parte de una exhaustiva identificación de roles, que permite disponer de un modelo propio que facilitan la consecución de los objetivos y estrategias de negocio.

Los ejes estratégicos del modelo de gestión del Recurso Humano son: capacitación y desarrollo, calidad de vida laboral, clima y reconocimiento; y salud y seguridad. El enfoque centrado en el colaborador, permite potenciar el talento, el conocimiento y los valores, como medios para su promoción, crecimiento y retención.



Además de nuestros programas de capacitación, en GPPA contamos con proyectos complementarios para desarrollar el talento profesional de nuestros colaboradores. Estas iniciativas son parte fundamental del esfuerzo por generar valor para la empresa e incrementar la sustentabilidad del negocio a largo plazo. Del mismo modo se invierte en el desarrollo de carrera, incrementando competencias y capacidades de los colaboradores, quienes personalmente se esfuerzan por su preparación, con la visión de escalar o ser transferidos a posiciones con responsabilidades y funciones más complejas. Este compromiso compartido con la capacitación permite contar con un contingente de talentos capaces para manejar puestos críticos, facilitando la promoción interna para cubrir nuevas contrataciones que resultan del crecimiento y expansión de las operaciones en GPPA. La capacitación recibida durante el periodo de junio 2016 a mayo 2017 fue:

Nombre del curso Colaboradores	Objetivo del curso	Área	Fecha del curso	No. de personas	Horas de capacitación
Curso Coeficiente Emocional	Lograr un mejor manejo de las emociones mejorando con ello la calidad de sus relaciones interpersonales y su efectividad en los ámbitos personal, laboral y familiar.	A nivel empresa	7 y 8 noviembre 2016	23	18
Formación e integración de equipos de trabajo "Team Building"	Comprender el valor y proceso de la formación de un equipo de trabajo y su transformación a un equipo de alto desempeño por medio del aprendizaje	A nivel empresa	11 y 12 agosto 2016	23	20
Dominio del tiempo 1 para personal de nuevo ingreso	Identificar la importancia de implementar un sistema eficaz para el dominio del tiempo, aplicar y aprender las técnicas para delegar basadas en el sistema de dominio del tiempo	Comercial Nuevos Mercados Operaciones Estudios Ambientales	11 enero 2017	6	6
Diplomado Formación Integral del Consultor Fiscal	Formar expertos consultores en el área fiscal por medio de la impartición de conocimientos técnico-prácticos.	Administración	Enero/junio 2017 1	1	184
Integración, ingreso y seguimiento de la Manifestación de Impacto Ambiental en línea	Utilizar de manera eficaz la plataforma de SEMARNAT para ingreso y seguimiento de Manifestaciones de Impacto Ambiental (MIA) tanto de Modalidad Particular como de Modalidad Regional.	Operaciones Nuevos Mercados Proyectos	6 febrero y mayo 2017	3	10
Modificaciones fiscales 2017	Conocer las nuevas reformas fiscales	Administración	12 enero 2017	1	3
Total de horas de capacitación					241

OTRAS FORMACIONES EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

Durante 2016 y 2017 directivos asistieron a talleres, foros y congresos que permitieron identificar conocimientos en materia de energía para dar soporte al desarrollo de las estrategias de negocio.

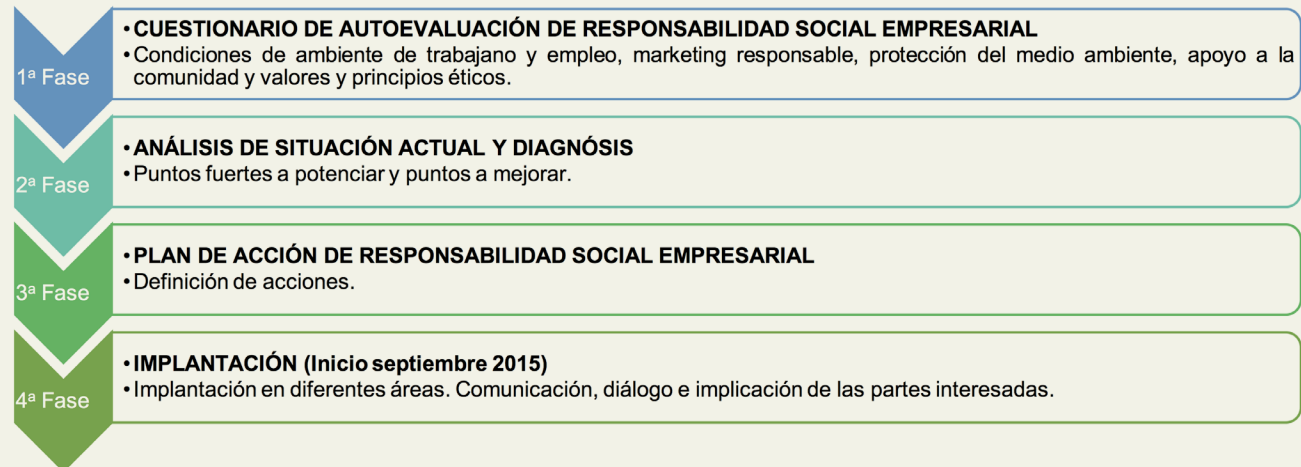
Nombre	Objetivo	Fecha	Área	Horas de asistencia
1er. Encuentro del Sector Energético Visión 2021 Estructura del sector energético mexicano ¿Dónde están las oportunidades y que capacidades se requieren para capturarlas? Instituto Panamericano de Alta Dirección & PwC. CDMX	Ofrecer una visión global y el nuevo modelo de industria energética en México.	13 septiembre 2016	Dirección General	8
KPI Indicadores de desempeño	Conocer modelos de evaluación de desempeño laboral	16 noviembre 2016	Dirección de Administración y Finanzas	16
Energy México 2017. Oil-Gas-Power. Expo & Congress. Centro Citibanamex, CDMX.	Adquirir conocimiento sobre el sector energético en México y su confluencia con las principales tendencias de la industria energética global que se debaten en foros internacionales.	31 enero- 1 febrero 2017	Dirección General y Dirección de Operaciones	16
México 2017. Consolidando la Reforma: regulaciones, instituciones y continuidad. Instituto de las Américas. CDMX	Adquirir conocimiento sobre la reforma energética en México.	28 febrero 2017	Dirección de Operaciones	6
México Wind Power. Centro Banamex.CDMX	Conocer nuevos productos, tecnología de la industria, así como el fortalecimiento de relaciones con actores claves del sector.	1-2 marzo 2017	Dirección de Operaciones	18
EarthCheck Inner Circle. Riviera Maya. Vidanta Riviera.	Fortalecer relaciones con nuestro socio comercial EarthCheck.	2-3 mayo 2017	Dirección de Operaciones	16
Sustainable & Social Tourism Summit. Moon Palace Cancún, México	Actualización e intercambio de conocimiento sobre los temas de sustentabilidad, solidaridad y responsabilidad social en el turismo.	4-5 mayo 2017	Dirección de Operaciones	16
Total de horas				96

12. Compromiso Socioambiental de GPPA

GPPA ha ido incorporando aspectos ambientales y de responsabilidad social a través de varias acciones dirigidas a mejorar el medio ambiente, los servicios, las relaciones con las partes interesadas de su entorno social y las condiciones de los trabajadores.

La voluntad de GPPA es continuar con este compromiso en consonancia con los principios éticos y de respeto a las personas y al medio ambiente. En este marco la empresa elaboró un Plan de Acción de Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de establecer las líneas de actuación de la empresa en relación con este tema y poner al alcance un sistema de gestión de RS que garantice la mejora continua.

Para ello se aplicó una autoevaluación de Responsabilidad Social que permitió encontrar el punto de partida de la empresa. A partir de los resultados del cuestionario, se elaboró un diagnóstico de Responsabilidad Social Empresarial que permitió identificar los puntos a potenciar y los puntos a mejorar, y que se han plasmado en el Plan de Acción de Responsabilidad Social Empresarial de GPPA.



Como se puede observar desde 2015 iniciamos con el Plan de Acción de RSE (PA-RSE) y continuamos con este compromiso. Uno de los compromisos adquiridos dentro del PA-RSE es con el medio ambiente y nuestra sociedad.

Compromiso con el medio ambiente

G4-EN31

OPINIÓN TÉCNICA PRO BONO DIRIGIDO A NUESTRO GRUPO DE INTERÉS GOBIERNO.

Nuestra trayectoria, experiencia, compromiso y responsabilidad ha logrado que diferentes instituciones privadas y de gobierno nos consideren para emitirles opiniones técnicas objetivas para con el medio ambiente.

GPPA realizó un Análisis sobre la viabilidad ambiental realizada Pro bono para el proyecto “Colocación, operación y mantenimiento de Hábitats artificiales en arenas del Parque Nacional Arrecife de Puerto Morelos”, realizado para la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), a través de la petición de la Dirección Regional Península de Yucatán y Caribe Mexicano, Subdirección de la Unidad Técnica de Conservación y Manejo Regional.

PARTICIPACIÓN HONORÍFICA PARA LA COORDINACIÓN DE TALLERES

GPPA a través de su Dirección Científica participó de manera honorífica como Coordinador del Curso-Taller denominado “Humedales Costeros: herramientas y criterios geomorfológicos de análisis espacial para su delimitación y caracterización”, impartido para el personal técnico de la Dirección General de Impacto y Riesgo Ambiental (DGIRA) entre el 18 y el 25 de octubre de 2016 en las instalaciones de la SEMARNAT.



PLÁTICAS AMBIENTALES A UNIVERSIDADES

En 1997 GPPA inició sus actividades generando los estudios de impacto ambiental para tres importantes proyectos en la región del Caribe Mexicano, uno de ellos fue el Desarrollo Turístico Mayalum (ahora Mayakoba) para el cual se propusieron metodologías científicas y técnicas innovadoras, no sólo para el proceso mismo de la evaluación de impacto ambiental, sino en la conceptualización de los proyectos de desarrollo. En este sentido, teniendo conocimiento de la experiencia ambiental en el desarrollo de proyectos ambientales innovadores, la Universidad Anáhuac invitó al Director General de GPPA a ofrecer una plática a los alumnos de licenciatura de la carrera de arquitectura, con el objetivo de compartir su experiencia como asesor ambiental del proyecto Mayakoba, el cual ha obtenido varios reconocimientos a nivel mundial por ser un Desarrollo Turístico Responsable. Además de poder explicar las estrategias de sustentabilidad que se tomaron en cuenta en la fase de diseño y planeación del proyecto.

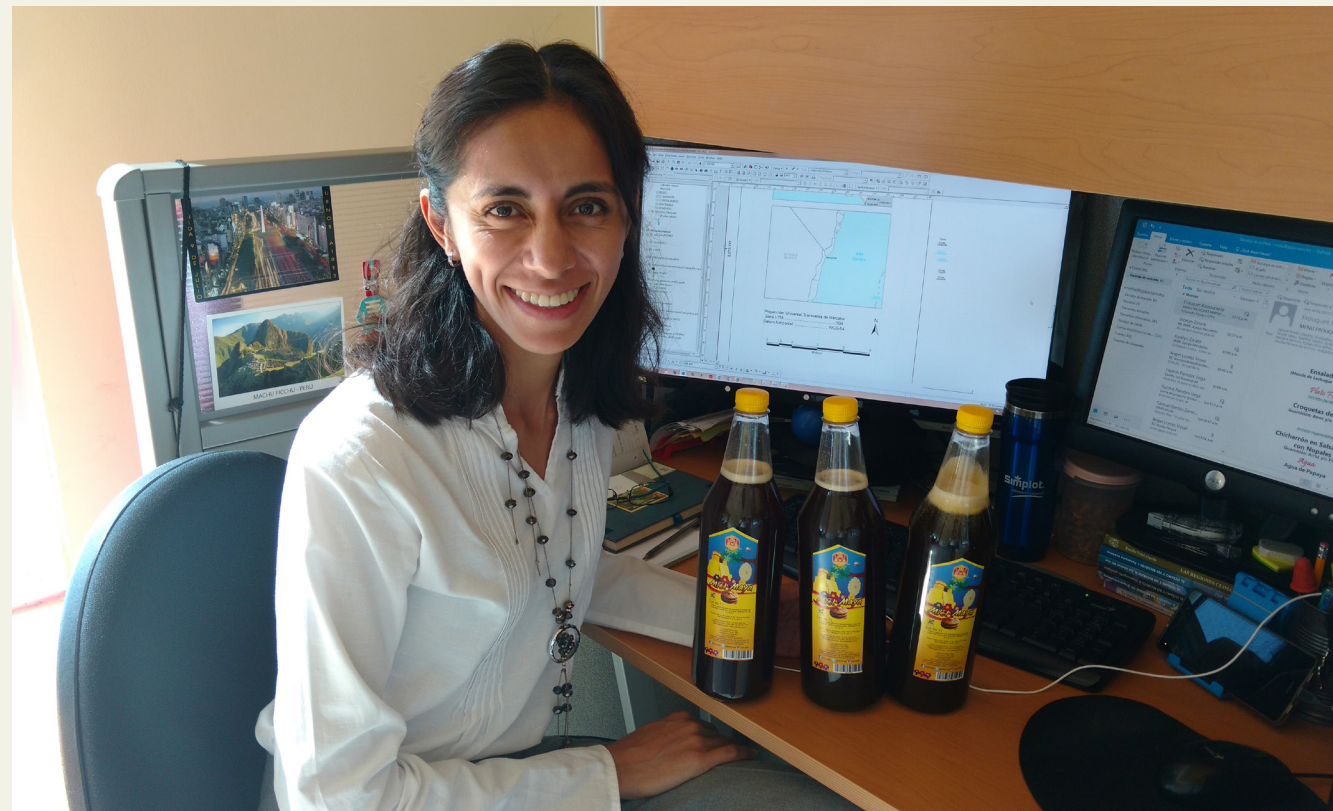
PATROCINIO DEPORTIVO

Una de las estrategias del PA-RSE es contribuir al progreso de las personas, las empresas y la sociedad. GPPA colabora con fundaciones utilizando el deporte como medida de concienciación, además de significar salud y promover hábitos saludables, también transmite valores de superación, esfuerzo y trabajo en equipo. Tal es el caso de la primera Carrera Sirenis 2016, realizada el pasado 16 de diciembre, fue a beneficio de la Fundación de la Ciudad de la Alegría, el evento deportivo recibió una donación por parte de GPPA para llevarse a cabo. Participaron 296 personas que fueron divididos en 4 categorías: infantil, libre, master y veteranos.



Impulsar el Comercio Justo-Producción Comunitaria

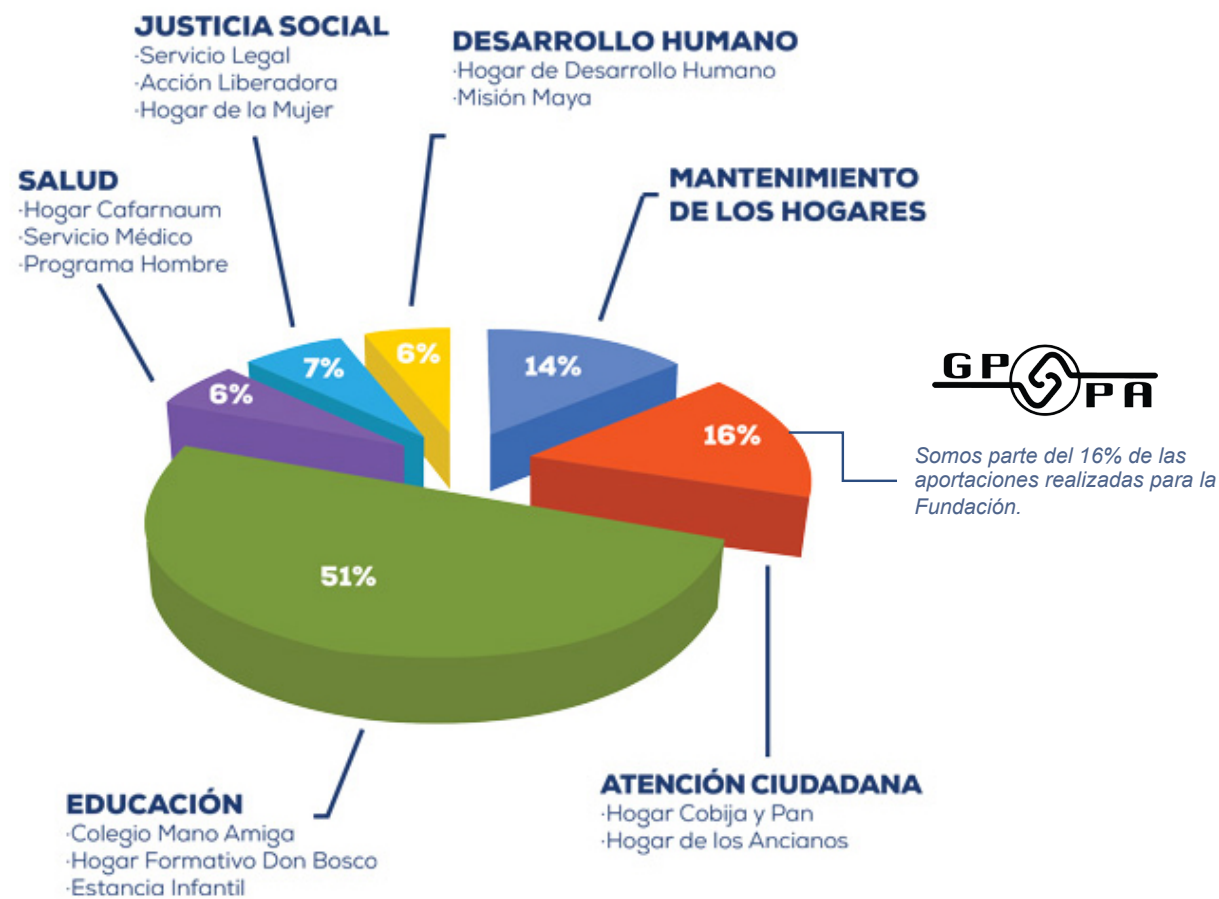
Desde el 2015 GPPA tiene firmado un convenio con Producción Comunitaria de la Zona Maya, a través del cual nuestra empresa se comprometió a impulsar el comercio justo y equitativo de los diversos productos de las comunidades de esta importante región para elevar su nivel de vida. Actualmente los socios artesanos, están en la fase de consolidación para ser autosuficientes, la plataforma comercial y productora se trabajan a la par para lograrlo, aumentar el volumen de venta es fundamental y esto se logrará con buenas herramientas publicitarias. En este sentido, durante este periodo se apoyó con la compra de productos de productos comunitarios de la comunidad de Buenavista localizada en el municipio de Felipe Carrillo Puerto en Quintana Roo, productos de comunidades mujeres tzeltales y productores tsotsiles de Chiapas.



Programa de Padrinos de la Ciudad de la Alegría A.C.

GPPA apoya a la Fundación Ciudad de la Alegría, a través de la Dirección de Administración y Finanzas, mediante el Programa de Padrinos, el cual ofrece la oportunidad de establecer vínculos entre las personas que quieren ayudar y quienes necesitan ayuda. Se seleccionó a un abuelito que necesita atención, amor y generosidad para vivir más feliz y con mayor dignidad. Los padrinos interactúan a través de actividades de sus ahijados. El compromiso establecido se basa en la convivencia semanal o mensual con el ahijado, apoyo diario en la compra de tortillas para la fundación y apoyo económico durante los eventos realizados. Las aportaciones realizadas se encuentran en el rubro de atención ciudadana que reporta la fundación cada año.

Gráfico realizado por la Ciudad Alegría a través del informe financiero proporcionado por AGD.



Aportaciones ambientales y sociales junio 2016-junio 2017

Aportación en especie	Costo
Opinión Técnica	\$200,000.00
Coordinación de Talleres (20 horas)	\$140,000.00
Aportación efectivo	
Donativo Carrera Sirenis	\$20,000.00
Compra de productos comunitarios	\$5,695.00
Apoyo compra de tortillas	\$382.00
Total	\$366,077.00

Semestre Empresarial

Se volvió a renovar el convenio de implementación del “Semestre Empresarial”, cuya finalidad es que los estudiantes vivan una experiencia laboral real; durante la cual el alumno desarrolla y aplica conocimientos y habilidades en un área específica de su carrera, cursando ese ciclo escolar al interior de la empresa.

Este tipo de esquemas innovadores y socialmente responsables, nos incentivó a renovar el convenio de colaboración, en el cual durante este periodo 1 estudiante de la carrera de Diseño Gráfico decidió realizar su semestre empresarial en GPPA.

El alumno se incorporó en el área comercial de la empresa, laborando de lunes a viernes medio turno, por el cual recibió un apoyo económico.



Prestaciones y beneficios

GA-LA2

En GPPA contamos con un sistema de prestaciones y servicios que ofrece a nuestros colaboradores y sus familias acceso a beneficios de salud, seguridad, futuro, educación y esparcimiento.

El acceso a este sistema promueve el desarrollo integral de los colaboradores otorgando beneficios y prestaciones de seguridad social de acuerdo a la legislación, con sueldos competitivos acorde con las funciones del puesto, nivel de responsabilidad, experiencia, conocimientos y grado académico, entre los principales. Contribuyendo de esta manera al desarrollo de las personas que colaboran día a día con nosotros.

Beneficios	Tiempo completo	Medio tiempo	Temporales
Baja por maternidad o paternidad	✓	✓	✓
Riesgo de trabajo	✓	✓	✓
Invalidez y Vida	✓	✓	✓
Guardería y prestaciones sociales	✓	✓	✓
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (CEAV)	✓	✓	✓
Crédito por vivienda	✓	✓	✓
Alimentos (1 Comida al día)	✓	✓	✓
Uniformes anualmente	✓	✓	✓
Bono de quince días (Por pérdida fiscal)	✓	✓	✓

G4-LA3

Durante este periodo en GPPA ninguna mujer estuvo de baja por maternidad.

OTROS BENEFICIOS	
PRÉSTAMOS	En congruencia con la visión de responsabilidad social empresarial, establecemos mecanismos y criterios para proporcionar apoyo a los colaboradores que tengan la necesidad de contar con recursos económicos extraordinarios.
VACACIONES	Periodo vacacional de 6 a 24 días hábiles, dependiendo de los años de antigüedad en la empresa.
PERMISOS	Días de permiso con y sin goce de sueldo por fallecimiento de padre, madre, hijo(a), esposo (a), hermano(a), nupcias, nacimiento. Y tarde libre por cumpleaños del colaborador o por día de la madre. Por cada 6 días de trabajo, los colaboradores tienen derecho a descansar con goce íntegro de sueldo un día que será el indicado por su jefe inmediato. Los días de descanso obligatorios: 1° de enero.
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	El 1er lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero. El 3er lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo. 1° de mayo. 16 de septiembre. 3er lunes de noviembre. 25 de diciembre.

Reconocimiento por antigüedad

Para GPPA el recurso más importante es la gente, por lo que cada año se realizan actividades que reconozcan el mérito que realizan los colaboradores. Entre los estímulos impulsados por el área de recursos humanos, existe uno que hace referencia al reconocimiento de los trabajadores por años de servicio a la empresa por 5, 10 y 15 años que comenzó a implementarse en 2016. Durante este periodo se continuo con esta iniciativa, otorgando a dos colaboradores un reconocimiento y un bono económico por 5 y 10 años de esfuerzos y dedicación para con la empresa.

Año	Antigüedad		
	5 años	10 años	15 años
2016		1 mujer	
2017	1 mujer	1 hombre	

5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD



10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD



Equilibrio entre vida laboral y familiar

Directivos y socios de la empresa han generado acciones dirigidas al equilibrio entre vida familiar y laboral, mediante las cuales se comprometen a brindar a los colaboradores diversas herramientas, permisos y posibilidades que les permitan mantener una sana armonía en los distintos aspectos de sus vidas y así contribuir a su bienestar. Algunos puntos que sobresaltan son:

- **Flexibilidad de horarios para madres:** las madres podrán tener 2 horas de comida durante su jornada laboral.
- **Rechazo a toda forma de discriminación, acoso u hostigamiento laboral.**
- **Todas las decisiones que trasciendan en la vida laboral o personal de los empleados, tales como el ingreso, promociones, manejo de excepciones, se realizará en forma transparente y colegiada.**
- **Ajuste de horarios durante el horario de verano e invierno para disfrutar las tardes en lo personal o familiar.**
- **Festejos de cumpleaños, el área de Recursos Humanos (RH) posee un registro con las fechas de cumpleaños de todos los colaboradores y se encarga de organizar los festejos cada mes celebrando a los cumpleaños que festejan ese mes.**

PRINCIPIO 5. ABOLIR CUALQUIER FORMA DE TRABAJO INFANTIL

G4-HR5

Las leyes nacionales por las que se rige nuestra empresa y el código de conducta, políticas y reglamento ratifican la imposibilidad de tolerar este tipo de prácticas. Por nuestro giro de negocio, el 100% de los colaboradores son mayores a los dieciocho años, los servicios que proporcionamos se enfocan en el cuidado y respeto de los derechos humanos, y por ello apoyamos constantemente el que las empresas y clientes cuiden de no contratar servicios o comprar productos de empresas que pudieran emplear menores de edad.

Adicionalmente dentro del manual de políticas, se marcan lineamientos que marcan nuestra postura relacionada con el trabajo infantil:

“La empresa no utiliza trabajo infantil y respeta el derecho de los niños a la protección contra la explotación económica. En este sentido nos comprometemos a cumplir escrupulosamente con la legislación laboral vigente y demás disposiciones legales de carácter laboral en materia de trabajo infantil”.





13. Comité de Anticorrupción

Compromisos en materia de anticorrupción

PRINCIPIO 10. LAS EMPRESAS DEBERÁN ACTUAR EN CONTRA DE LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUYENDO LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

BUEN GOBIERNO

ÉTICA E INTEGRIDAD

“GPPA promueve la gestión responsable a través de iniciativas tales como la prevención de delitos y mapa de riesgos de anticorrupción. Igualmente, el código de conducta y manual de políticas muestran el marco de integridad y buen gobierno de GPPA”

Estamos conscientes que acciones corruptas van en contra de los principios fundamentales y de convivencia de la sociedad en la que vivimos. Nosotros como empresa hemos logrado el éxito gracias a la excelencia de nuestros colaboradores y la calidad y el valor de nuestros productos y servicios. La corrupción entra en conflicto directo con estos valores. No hay lugar para ella en nuestra empresa y no la toleramos. Los lineamientos que marcan nuestra postura sobre la corrupción son:

Política de Responsabilidad Empresarial, lineamientos en la materia:

- La empresa está comprometida en hacer negocios de forma ética y honesta, libre de cualquier forma de corrupción o soborno. Ésta política es parte del compromiso de GPPA con los principios de conducta y legales en todas las actividades de la organización.
- En todas las relaciones con los grupos de interés de la empresa, se deben tener relaciones abiertas, honestas, éticas y transparentes. No está permitido pagar o aceptar sobornos o incentivos ilegales.
- GPPA se compromete a apoyar cualquier esfuerzo nacional o internacional para eliminar cualquier práctica fraudulenta.
- La empresa no distingue entre funcionarios de gobierno y particulares. El soborno y la corrupción no son tolerados sin importar la calidad de los involucrados. Los colaboradores y directivos no deben dar, ofrecer o prometer (o intentar dar, ofrecer o prometer) directamente o a través de terceros, nada de valor a un particular con la intención de inducirlo a ayudar a la empresa en obtener una ventaja indebida.
- La empresa no permite el aporte de sus fondos o recursos a campañas políticas, partidos políticos u organizaciones afiliadas con la intención de obtener un negocio o cualquier otra ventaja en la realización de sus negocios. GPPA no recurrirá a donaciones de caridad como alternativa a los pagos políticos.

Compromiso en materia de anticorrupción

G4-SO4

El compromiso de GPPA contra la corrupción y el soborno se materializa tanto en el establecimiento de políticas de anticorrupción, como a través del Código de Conducta. El Comité de Anticorrupción (CA) es el responsable de dar marcha a nuevas iniciativas y propuestas de mejora en la materia para el Buen Gobierno de la empresa.

Durante el 2015-2016 se trabajó en la elaboración del mapa de riesgos para prevenir y combatir la corrupción de manera eficaz, se necesitó comprender cabalmente los riesgos que puede enfrentar una empresa. Por lo tanto, la base para aplicar y mantener un programa anticorrupción fue la evaluación de los riesgos de la corrupción. El mapa contiene la identificación de 54 riesgos de corrupción en los que se puede caer y cada uno de ellos cuenta con su acción de administración de riesgos que están dirigidas a reducir el riesgo. En este sentido continuamos con el seguimiento de acciones para el fortalecimiento de administración de riesgos:

- **Consulta y divulgación:** Para poder consolidar el mapa de riesgos de la empresa el CA debe de presentar al cuerpo directivo para para conocer su contenido antes de su divulgación.
- **Monitoreo y revisión:** Los líderes de los procesos en conjunto con sus equipos deben de monitorear y revisar periódicamente el mapa de riesgos. En esta etapa se debe de verificar que los controles son eficaces y eficientes, detectar cambios e identificar riesgos emergentes.

Durante el 2016-2017 el CA ha conseguido importantes avances en acciones que fortalecen el buen gobierno de GPPA.

Dentro de las acciones implementadas fue la realización de un análisis de la legislación vigente en la materia. De acuerdo con el informe Anatomía de la Corrupción elaborado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C. (CIDE) y del Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO). El 30% de empresarios mexicanos encuestados dicen conocer el marco regulatorio en materia de corrupción, mientras que el 49% afirma desconocerlos y el 16% conocerlo parcialmente. En este sentido, es necesario conocer el marco regulatorio actual (la ignorancia no exime de responsabilidad) para fortalecer nuestra capacidad de respuesta ante actos corruptos y conocer los ordenamientos jurídicos que contemplan temas relacionados en la materia y su vinculación con empresas privadas.



Ordenamientos jurídicos que contemplan temas relacionados con la corrupción

El Sistema Nacional Anticorrupción coordina a actores sociales y a autoridades de los distintos órdenes de gobierno, a fin de prevenir, investigar y sancionar la corrupción.

Las reformas constitucionales en materia anticorrupción se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 27 de mayo de 2015, y son la base que da sustento a toda la legislación secundaria en la materia; por su parte, el 18 de julio de 2016 fueron publicadas en el DOF las leyes secundarias que dan vida al Sistema Nacional Anticorrupción.

Estas leyes secundarias son las siguientes:

- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción. (NUEVA)
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. (NUEVA)
- Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. (NUEVA)
- Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación. (NUEVA)
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. (REFORMADA)
- Código Penal Federal. (REFORMADO)
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. (REFORMADA)

El ordenamiento que involucra de manera más directa a los particulares, es el Código Penal Federal, el cual contempla en el Título Décimo los Delitos por hechos de corrupción, y la Fiscalía Especializada en materia de delitos relacionados con hechos de corrupción de la Procuraduría General de la República será la autoridad que investiga. Por su parte, será la autoridad judicial a través del Tribunal de Enjuiciamiento en un proceso penal quién sancione.

Este Título contempla los delitos de ejercicio ilícito de servicio público, abuso de autoridad, desaparición forzada de personas, coalición de servidores/as públicos/as, uso ilícito de atribuciones y facultades, concusión, intimidación, ejercicio abusivo de funciones, tráfico de Influencia, cohecho y cohecho a servidores públicos extranjeros, peculado, y enriquecimiento ilícito. De los delitos previamente mencionados, podemos encontrar que se pueden vincular con los particulares:

- **Uso ilícito de atribuciones y facultades:** Lo comete el particular que, en su carácter de contratista, permisionario, asignatario, titular de una concesión de prestación de un servicio público de explotación, aprovechamiento o uso de bienes del dominio de la Federación, con la finalidad de obtener un beneficio para sí o para un tercero genere y utilice información falsa o alterada, respecto de los rendimientos o beneficios que obtenga, y cuando estando legalmente obligado a entregar a una autoridad información sobre los rendimientos o beneficios que obtenga, la oculte.
- **Tráfico de Influencia:** Lo comete el particular que, sin estar autorizado legalmente para intervenir en un negocio público, afirme tener influencia ante los servidores públicos facultados para tomar decisiones dentro de dichos negocios, e intervenga ante ellos para promover la resolución ilícita de los mismos, a cambio de obtener un beneficio para sí o para otro.
- **Cohecho:** Lo comete cualquier persona que gestione, solicite a nombre o en representación del legislador federal las asignaciones de recursos u otorgamiento de contratos que asignen recursos a favor de un ente público, exigiendo u obteniendo, una contraprestación, en dinero o en especie, distinta a la que le corresponde por el ejercicio de su encargo; así como el otorgamiento de contratos de obra pública o de servicios a favor de determinadas personas físicas o morales.
- **Peculado:** Lo comete cualquier persona que sin tener el carácter de servidor público federal y estando obligada legalmente a la custodia, administración o aplicación de recursos públicos federales; los distraiga de su objeto para usos propios o ajenos o les dé una aplicación distinta a la que se les destinó.

Las penas que se le pueden imponer a un particular van desde prisión, hasta una sanción pecuniaria (multa) y decomiso de bienes correspondientes al enriquecimiento ilícito.

Cápsulas informativas

A través del envío de cápsulas informativas el CA se difunden datos relacionados con la materia. Durante este periodo se envió una cápsula informativa a todos los colaboradores de la empresa sobre el índice de percepción de la corrupción de países de la OCDE, así como el decálogo para combatir los casos de corrupción en el sector privado, realizado por Transparencia Internacional. A través de la cápsula informativa se invitó a todos los miembros de la empresa a enviar sus propuestas e ideas para la construcción de nuestro propio decálogo.

CÁPSULA INFORMATIVA DE ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN



CÁPSULA INFORMATIVA DEL COMITÉ DE ANTICORRUPCIÓN

Índice de percepción de la corrupción

Durante el 2016, se ha visto que en todo el mundo la corrupción sistemática y la desigualdad social se refuerzan recíprocamente, y esto provoca desconfianza en la sociedad hacia su clase política. El 69% de los 176 países incluidos en el Índice de Percepción de la Corrupción 2016 obtuvieron una puntuación inferior a 50, en una escala de 0 (percepción de muy altos niveles de corrupción) a 100 (percepción de ínfimos niveles de corrupción), y esto viene a evidenciar el carácter masivo y generalizado de la corrupción en el sector público a nivel mundial. Este año han sido más los países que descendieron posiciones en el índice que los que escalaron puestos, y esto alerta sobre la necesidad de tomar medidas urgentes.

México cayó 28 posiciones con respecto al año pasado. Nuestro país pasó del lugar 95 en 2015 al 123 en 2016 y la calificación que obtuvo fue de 30 sobre 100 puntos. El reporte evalúa 176 países (ocho más que la edición anterior) y mide aspectos como el gobierno abierto, rendición de cuentas, libertad de expresión, transparencia, niveles de integridad en el servicio público y acceso igualitario a la justicia.



"México es el país con la peor puntuación de la OCDE y ocupa el lugar 123 de 176 países evaluados"

¿QUÉ PASA CON LAS EMPRESAS?

Transparencia Internacional México ha lanzado un decálogo para combatir los casos de corrupción en el sector privado. Reproducimos los principios de Transparencia y Prevención de la corrupción para empresas.

- 1** **Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo. (Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo)**
El gobierno corporativo y la responsabilidad social de las empresas son elementos clave para cimentar la confianza de las personas en el mercado único. Las empresas, independientemente de ser colizadas o no, deberían voluntariamente cumplir con las Recomendaciones de los Códigos de Buen Gobierno Corporativo.
- 2** **Implementación en la Empresa de un Código Ético**
Es importante para la gran empresa y también para la pequeña y mediana. En estos Códigos, se recogen los principios éticos que han de presidir el comportamiento de todos los miembros de una empresa basada en el "principio de integridad".
- 3** **Implementación de Programas de cumplimiento normativo (Compliance Programmes)**
Estos programas cumplen un importante papel para prevenir de los riesgos de corrupción y fortalecen la consciencia del cumplimiento normativo en la empresa, por lo que deberían ser integrados tanto en las grandes empresas como en las pymes.
- 4** **Crear canales para denunciar el incumplimiento de normas**
Implementación de canales de denuncia para la comunicación de posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa y/o de las normas legales. Canales para denunciar de forma confidencial el incumplimiento por parte de otros miembros de la empresa, y también para ofrecer la posibilidad de que terceros- proveedores, clientes, etc.- puedan comunicar incumplimientos de las normas o de conductas ilícitas o ilegales.
- 5** **Información pública de las retribuciones de los directivos y administradores**
La transparencia y publicidad en la remuneración e incentivos (bonus) a los directivos no sólo afecta al buen gobierno corporativo, sino que también es relevante en relación a la prevención de la corrupción, toda vez que permite garantizar una mayor transparencia y una mejor gobernanza de las políticas retributivas de los entes colectivos.
- 6** **Información de contrataciones y actividades subvencionadas**
Información pública de las contrataciones con el sector público e información de las actividades subvencionadas por ayudas públicas. Sería importante que se de publicidad, por ejemplo, a través de la web corporativa, de aquellas administraciones públicas, organismos públicos, etc. con los que las empresas tengan relaciones mercantiles. También contribuiría a la transparencia la publicación de la información de las actividades empresariales que se realizan con la financiación de ayudas públicas y subvenciones.
- 7** **Información pública de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa**
La existencia de una cultura empresarial basada en valores esenciales de buena gobernanza requiere también la transparencia e información de las políticas de Responsabilidad Social o Empresarial pues estas inciden dentro de la empresa a la contribución activa y mejoramiento social y económico.
- 8** **Evitar prácticas de favorecimiento y corrupción en el sector privado**
Para una adecuada prevención de estas conductas es necesario también que los canales de denuncia estén abiertos a terceros (proveedores, clientes, etc.) así como existan protocolos adecuados de prohibición de recibir o entregar cualquier tipo de contraprestaciones incumpliendo las normas internas de contratación.
- 9** **Evitar prácticas de corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones internacionales**
Para evitar la corrupción transnacional sería recomendable aplicar los mismos estándares de controles anticorrupción con las empresas que un grupo empresarial pueda tener en el extranjero, con independencia que en el país extranjero los estándares anticorrupción sean menores o incluso, estén permitidas determinadas formas de lobby.
- 10** **Cumplimiento de las obligaciones fiscales**
Insistir en el compromiso del cumplimiento de las obligaciones fiscales, pues la elusión del pago de tributos o la obtención de ventajas tributarias o devoluciones de forma indebida permiten tener más medios a las empresas defraudatorias, frente a las empresas que cumplen rigurosamente con sus obligaciones fiscales.

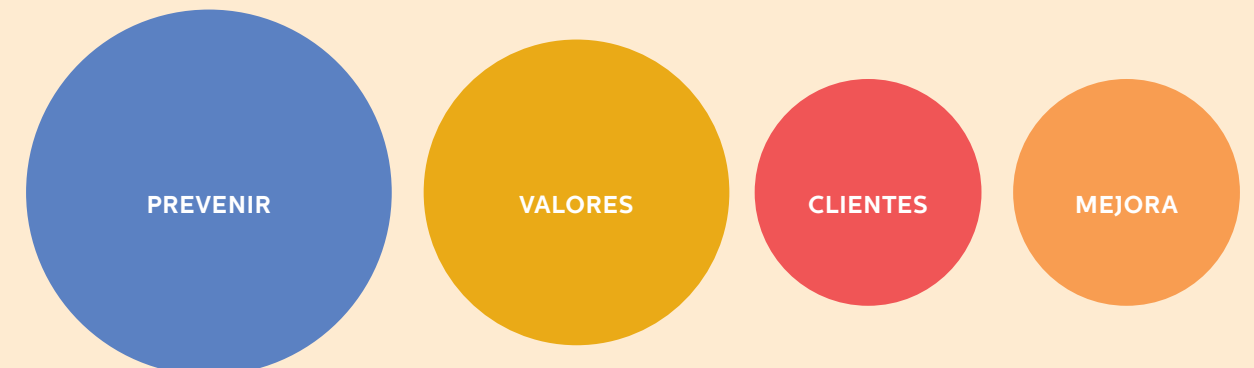
El Comité de anticorrupción te invita a aportar ideas para la creación de nuestro propio decálogo para el combate de actos de corrupción, sin duda tus comentarios serán de gran valor. Si deseas participar puedes enviar tus comentarios a más tardar el 2 de marzo al correo rvelez@gppa.com.mx. Representante del Comité de Anticorrupción.

Decálogo de Anticorrupción de GPPA

De acuerdo con el informe Anatomía de la Corrupción elaborado por el Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C. (CIDE) y del Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO). El 43% de los empresarios mexicanos, dijeron que el exceso de tramitología los obligó a hacer pagos indebidos a funcionarios; el 32% pagó sobornos para obtener permisos y licencias, el 21% lo hizo para impedir abusos de autoridad, el 16% para ganar contactos e influencias y el 11% para poder participar en procesos de licitación con el gobierno. En este sentido, el informe apunta que la corrupción en las empresas no siempre se da por necesidad o temor a las consecuencias de acceder a un soborno. También se da por "falta de ética y codicia", para obtener lo que no pueden por ley. Además, que los controles corporativos se mantienen estancados. En este contexto, nuestra empresa entiende la importancia de trabajar sinérgicamente, previendo y combatiendo los hechos de corrupción a los que estamos expuestos en nuestro ejercicio profesional. Por tal motivo y aunado a las buenas prácticas de gobierno corporativo se elaboró a través del CA nuestro decálogo de anticorrupción.

La construcción del decálogo de anticorrupción de GPPA se realizó con las propuestas e ideas del 50% de participación de colaboradores de la empresa. A su vez también se consultaron decálogos de otras empresas nacionales e internacionales, así como instituciones de gobierno.

Las palabras más frecuentes fueron:



Decálogo de anticorrupción de GPPA

- 1 Participar de forma activa en los diferentes comités, haciéndonos responsables de los compromisos que cada uno propone, para la mejora continua y las buenas prácticas.
- 2 Identificar y denunciar ante el comité anticorrupción cualquier acto de corrupción del que tenga conocimiento, por más insignificante que parezca.
- 3 Tener la información necesaria para conocer, prevenir y denunciar los efectos negativos de la corrupción en nuestro día a día.
- 4 Prevenir y denunciar cualquier caso de extorsión con respecto a los temas del ejercicio profesional, al interior y fuera de la empresa, con nuestros clientes internos y externos
- 5 Tener relaciones abiertas, honestas, éticas y transparentes con nuestros grupos de interés.
- 6 Participar de manera consciente y comprometida en este tema, reconociendo mi contribución al bienestar de mi país.
- 7 Respetar las políticas dentro de la empresa que corresponden a nuestra área de acción.
- 8 Defender los valores de la empresa al interior y al exterior
- 9 Promover en mi entorno el respeto y la integridad, valores fundamentales en la empresa.
- 10 Ejercer de manera ética, la autoridad que tengo frente a otros.

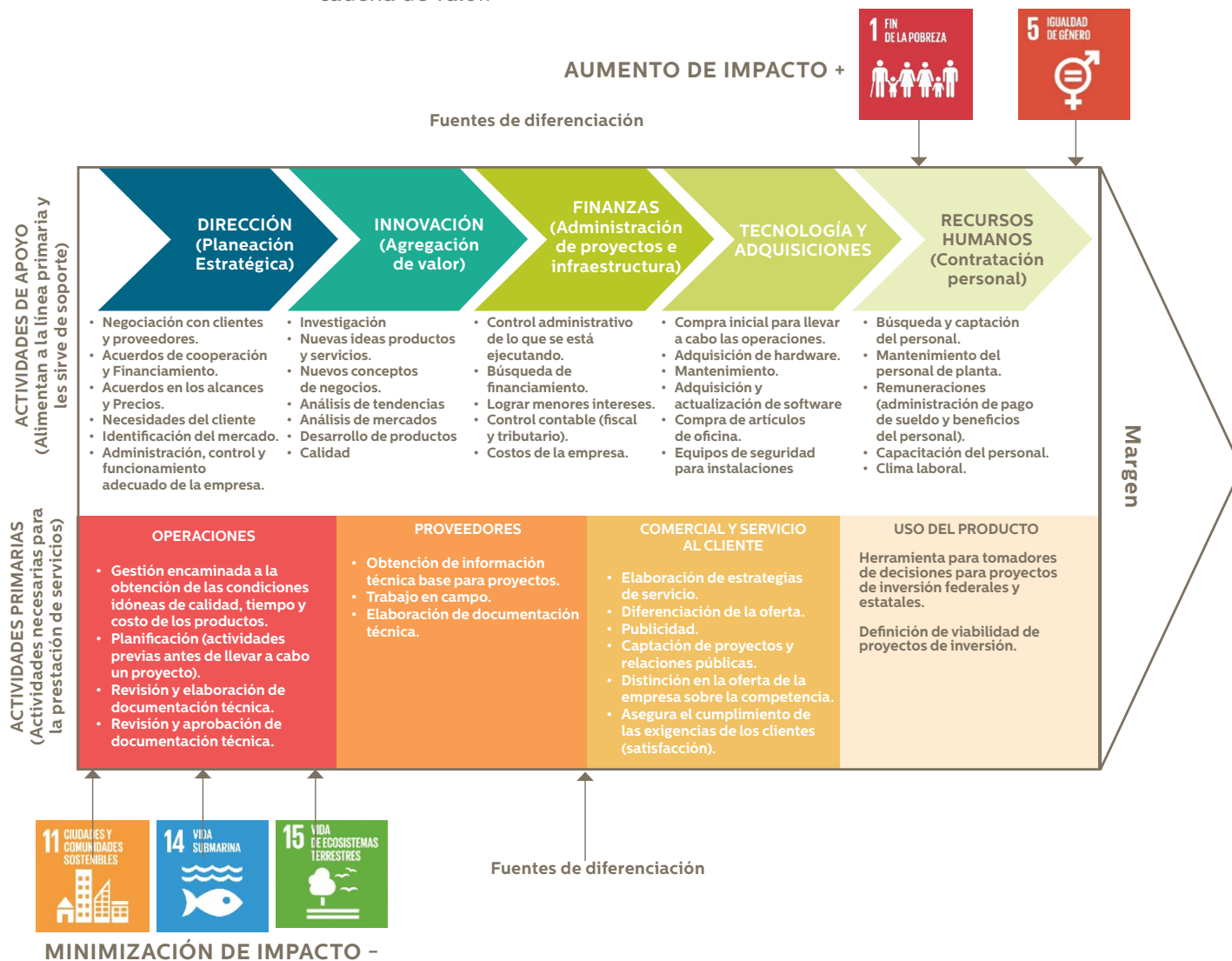
14. Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en GPPA



Incorporación de los ODS en nuestra estrategia de negocio

Dado que los ODS conforman la agenda global para el desarrollo de nuestras sociedades, GPPA demuestra cómo nuestros negocios ayudan a avanzar en el desarrollo sostenible, tanto ayudando a minimizar los impactos negativos, como maximizando los impactos positivos en las personas y en el planeta. De este modo GPPA conecta su estrategia de negocio con las prioridades globales.

En este sentido la manera que la empresa alinee sus estrategias y su contribución a los ODS, fue a través de la definición de prioridades, basándonos en la evaluación del impacto positivo como negativo, actual y potencial sobre los ODS en toda la cadena de valor.



El cumplimiento de los ODS se realiza a través de las operaciones internas (dirigidas a los colaboradores) y externas (dirigidas a los clientes a través de nuestros servicios). Los ODS que inciden directamente en las operaciones internas de la empresa son:

1. Fin de la pobreza
2. Igualdad de género

Las metas, categorías e indicadores establecidos para su cumplimiento se muestran en la siguiente tabla.

ODS	Meta	Categoría	Indicador
<p>Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo</p>	<p>Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día</p>	<p>Ganancias, salarios y beneficios</p> <p>Acceso a entrenamiento, créditos y servicios de extensión.</p>	<p>Promedio de salario de trabajadores (disgregado por género hombres y mujeres).</p> <p>Tipo de contrato de trabajadores (disgregado por género).</p> <p>Número de trabajadores (hombres y mujeres) que a lo largo de la cadena de valor han recibido capacitación por año.</p> <p>Promedio de número de horas (o días) de capacitación previsto para trabajadores (hombres y mujeres).</p> <p>3) Proveer detalles del tipo de capacitación prevista (cuando, como, para qué, objetivo)</p>
<p>Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.</p>	<p>Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública</p>	<p>Gobierno y Composición</p>	<p>Representación de mujeres en i) puestos directivos, ii) puestos calificados (no de gestión) y iii) posiciones no calificadas.</p>

La agenda 2030 se ha tomado la cifra de ingresos diarios de 1.25 dólares por persona (lo que equivaldría a \$19.00 pesos) en este sentido el promedio de salarios de los colaboradores de GPPA está por arriba de esa cifra. El sueldo promedio global bruto de los colaboradores de GPPA se encuentra en un rango mínimo de \$17,666.00 a un máximo de \$19,122.00.

	Sueldo Bruto		Sueldo Neto	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Sueldo Promedio global	17,662.00	19,122.00	14,570.00	15,675.00
Sueldo Promedio Hombres	18,942.00	20,001.00	15,400.00	16,200.00
Sueldo Promedio Mujeres	17,235.00	18,829.00	14,293.00	15,500.00

Los valores de ingresos están fuertemente correlacionados con sus otras expresiones, como la pobreza educativa, la pobreza energética, la falta de oportunidades y la exposición a condiciones de vida y de trabajo insalubres o peligrosos. No obstante, GPPA ha implementado buenas prácticas para contribuir a la erradicación de la pobreza como son:

- **Proporcionar condiciones laborales adecuadas a todos los colaboradores.**
- **Poner en marcha políticas de igualdad en la empresa (ver sección derechos humanos)**
- **Llevar a cabo medidas de diversidad en la empresa (ver sección de estándares laborales)**
- **Fomentado el empleo joven, para proporcionar a las nuevas generaciones igualdad de oportunidades (de los estudiantes del semestre empresarial 2015-2016, dos de ellos tienen contrato con GPPA).**

Igualdad de género

“La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres” (ONU).

De acuerdo con esta definición en GPPA hombres y mujeres son tratados por igual, se invierte en su formación, liderazgo e igualdad de oportunidades de la misma forma, por lo que no existe una desigualdad de género.

Actualmente el 79% de los colaboradores con contrato fijo en GPPA son mujeres y el 21% son hombres. Este hecho responde al objetivo de gestionar la diversidad como ventaja competitiva, asegurando la igualdad de oportunidades y el respeto a todas las personas.

Existe una diferencia de sueldos entre hombres y mujeres, siendo mayor el de los hombres en un rango que va de \$1,172.00 a \$1,707.00. Sin embargo, esta diferencia no se debe a diferencia de género, se basa principalmente en el nivel de responsabilidad de cada puesto. Cabe destacar que no hay puestos similares en la empresa, cada uno posee responsabilidades específicas que no se pueden comparar entre sus pares.

Desde sus inicios GPPA se ha distinguido en promover buenas prácticas en igualdad de oportunidades, entre las cuales destacan:

PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Cada una de las posiciones dentro de la empresa pasan por filtros de exámenes y aptitudes a cubrir en un puesto determinado que es manejado por una firma de reclutamiento externa.

INCLUSIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- En la publicación de los anuncios de las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje neutro, detallando únicamente los requisitos esenciales.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Se incluye la igualdad de oportunidades en la formación continua se eliminan los obstáculos que impidan a las mujeres su plena participación y se garantiza una platilla cualificada en igualdad de condiciones independientemente del sexo.

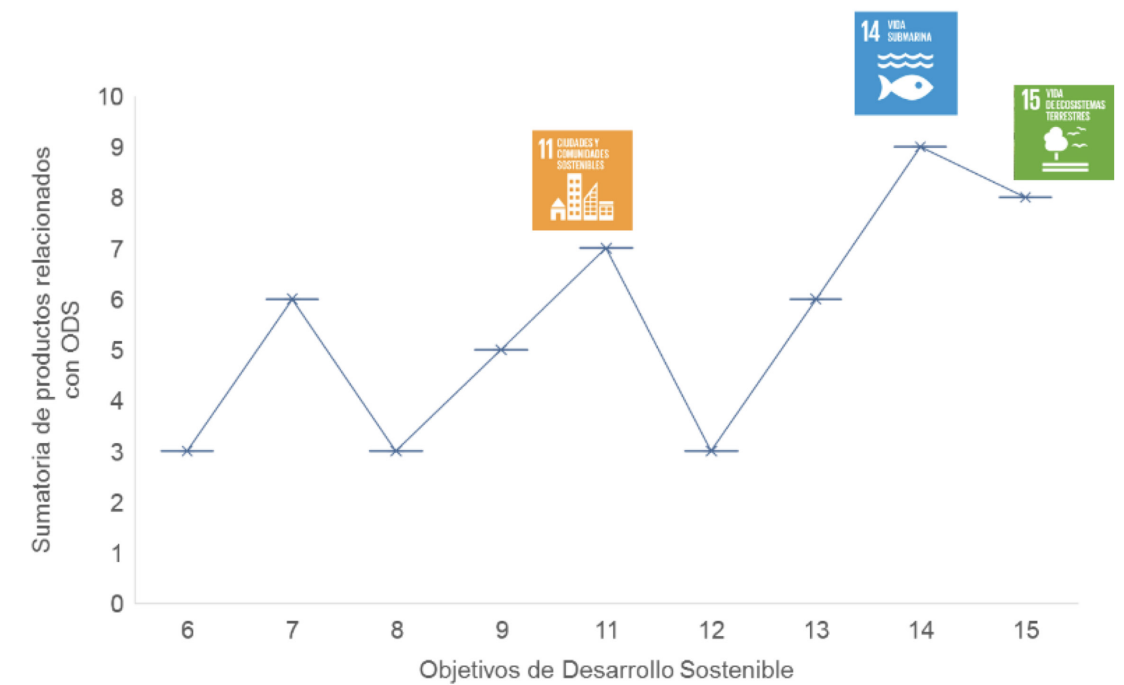
Incorporación de políticas, principios y valores en materia de responsabilidad social y ambiental.

Sin embargo, estamos conscientes que el equilibrio de género enriquece el trabajo y es una de las claves para desbloquear fortalezas ocultas, lo que acontece en mejores impactos de mercado. Nuestro compromiso para el siguiente periodo será edificar un entorno de equidad de género, enfatizando las habilidades de liderazgo y las herramientas para conformar equipos balanceados que puedan dar productos y servicios enriquecidos. Es decir, poner manos a la obra en el equilibrio de hombres y mujeres para alcanzar mayores oportunidades estratégicas para lograr un equipo que entienda gracias a su diversidad, mejor las condiciones del mercado que está atendiendo.

Incorporación de ODS en nuestros grupos de interés.

Para poder identificar ODS prioritarios dirigidos a los clientes a través de nuestros productos y/o servicios se realizó una matriz cruzada entre los mercados que aborda la empresa y los 17 ODS. De los 17 ODS, 9 se pueden integrar dentro de los mercados objetivo de GPPA. Posteriormente se realizó el mismo ejercicio de matriz cruzada ahora con los productos y servicios que ofrece la empresa con los 9 ODS resultantes de la primera matriz. La sumatoria de los productos y servicios contra los ODS, nos dieron como resultado la prioridad de atención para los ODS 14, 15 y 11. Tal y como se muestra en la siguiente figura.

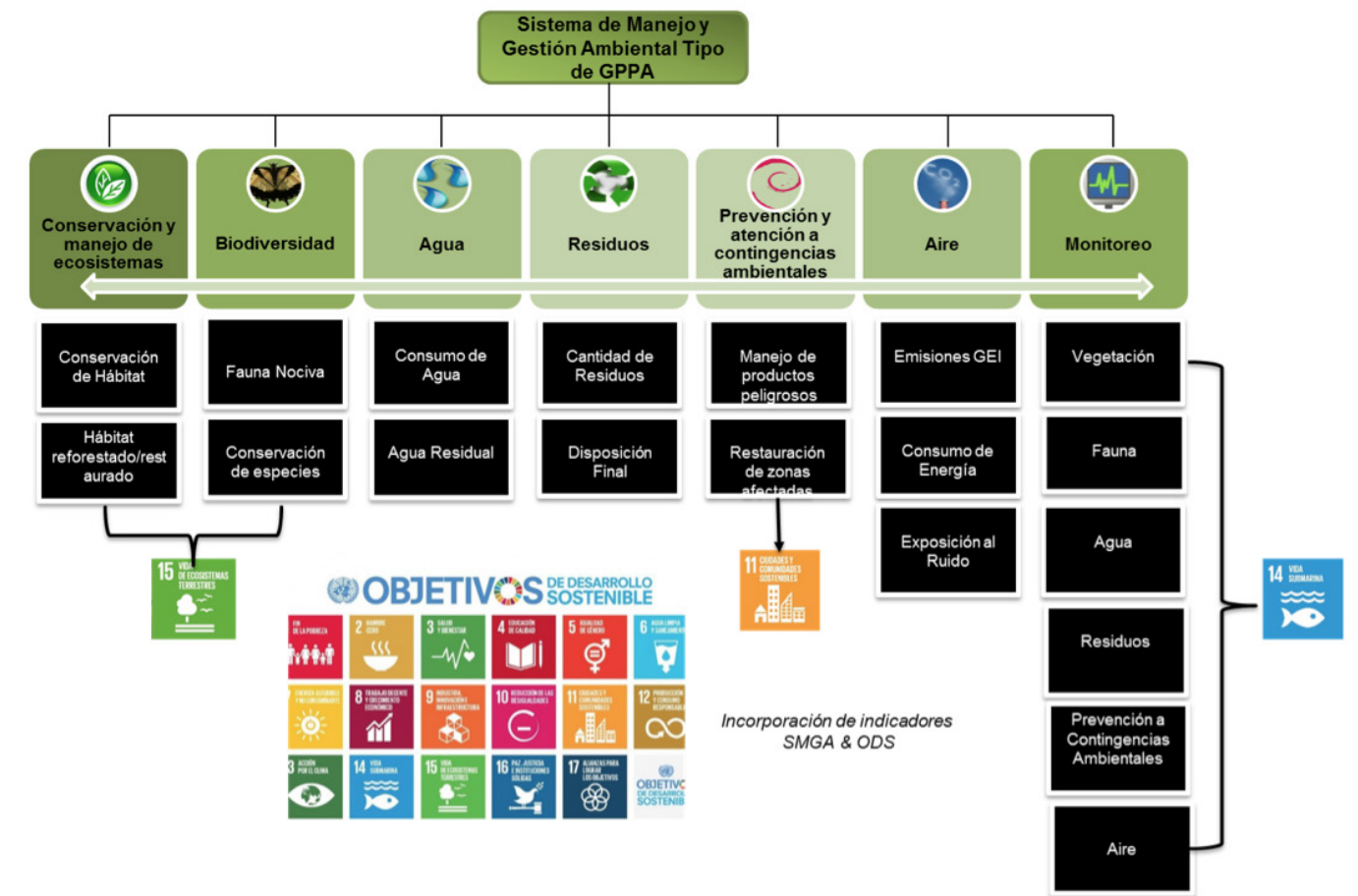
Prioridad de ODS en las operaciones de GPPA



Las metas, categorías e indicadores establecidos para su cumplimiento se muestran en la siguiente tabla.

NO ODS	ODS	Metas	Categoría	Indicador
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	Para 2030, reducir de forma significativa el número de muertes y de personas afectadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y reducir sustancialmente las pérdidas económicas directas vinculadas al producto interno bruto mundial causadas por los desastres, haciendo especial hincapié en la protección de los pobres y las personas en situaciones vulnerables.	Planes de emergencia/ desastres y respuesta.	Planes de contingencia, planes de manejo de desastres y emergencias y programas de capacitación y planes de recuperación / restauración.
14 VIDA SUBMARINA	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.	Para 2020, administrar y proteger de manera sostenible los ecosistemas marinos y costeros para evitar impactos adversos significativos, incluyendo fortaleciendo su resiliencia y tomar medidas para su restauración a fin de lograr océanos sanos y productivos.	Biodiversidad Marina	Biodiversidad de hábitats de compensación en comparación con la biodiversidad de las áreas afectadas.
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, efectuar una ordenación sostenible de los bosques, luchar contra la desertificación, detener y revertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de diversidad biológica.	Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.	Hábitats protegidos o restaurados	a. Indique el tamaño y la ubicación de todas las áreas de hábitats protegidos o restaurados y señale si el éxito de las acciones de restauración fue o está siendo verificado por profesionales externos independientes. b. Señale si existen colaboraciones con terceros para proteger o restaurar áreas de hábitat distintas de aquellas en las que la organización ha supervisado o ejecutado medidas de restauración o protección. c. Describa el estado del área al final del periodo objeto de la memoria.

GPPA vislumbra que una de las maneras de incidir de forma directa en la incorporación de los ODS en los productos y servicios que se ofrecen a nuestros grupos de interés es a través de la alineación del Sistema de Manejo y Gestión Ambiental que se crea para los diferentes proyectos, el cual se somete a la consideración y aprobación de la autoridad como un compromiso formal en la búsqueda de una implementación y desarrollo sustentable de un proyecto y con el objeto básico de cumplir con la legislación ambiental vigente, así como los diversos instrumentos de planificación.





Nuestro papel en los ODS

La contribución de GP PA a los ODS se van a abordar desde dos enfoques, no excluyentes y con diferente retorno.

1. Desarrollo de acciones filantrópicas, no relacionadas con las actividades de la empresa, mediante las que se busca aportar a la mejora de las condiciones sociales y ambientales de los entornos.
2. A través de iniciativas vinculadas a las operaciones de la empresa para reducir y eliminar los impactos negativos y potenciar aquellos que sean positivos para los grupos de interés.

“Adaptamos nuestra estrategia de negocios con la amplia visión que aportan los ODS”



Contacto

M. en C. David Zárate Lomelí
Director General
dzarate@gppa.com.mx

Información sobre el informe
M. en C. Miriam Reza Gaona
Gerente de Innovación y Desarrollo
mreza@gppa.com.mx

OFICINA CENTRAL

Centro Corporativo Diomeda, Zona Hotelera, Manzana 27,
Lote 1-02, Oficina 401, Unidad Condominal 54, Puerto Cancún,
Cancún, Quintana Roo, México, C.P. 77500. Tel/Fax (998) 6880875

OFICINA MÉXICO CDMX

Av. Insurgentes Sur No. 1973, Oficina 302.
Col. Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón
México, CDMX. C.P. 01020
Tel: (55) 5663 0314

CONSULTORES EN GESTIÓN, POLÍTICA
Y PLANIFICACIÓN AMBIENTAL S.C.

