



Grupo de  
Ingeniería  
Aplicada al  
Petróleo

# 2017

## Comunicación del Progreso en la Aplicación de los Principios del Pacto Mundial



**GIAP GRUPO DE  
INGENIERÍA APLICADA AL  
PETRÓLEO S.A. DE C.V.**

Cda. Perla 109, Fracc. Topacio, La  
Lma Villaparrilla, Col. Centro, C.P.  
86280, Villahermosa, Tabasco.

Benito Juárez 145-B, Col. Centro,  
C.P. 91000, Xalapa, Veracruz.

Tel. (993) 204 1027.

Tel. (993) 342 5635

Cel. (993) 135 4140

[contacto@giap.com.mx](mailto:contacto@giap.com.mx)

[www.giap.com.mx](http://www.giap.com.mx)

**SERVICIOS PETROLEROS  
PARA LA NUEVA INDUSTRIA  
DE MÉXICO**



# 2017

## Comunicación del Progreso en la Aplicación de los Principios del Pacto Mundial

---

# CONTENIDO

## PRESENTACIÓN

Carta del Gerente General.....	5
Acerca de este comunicado.....	6

## PERFIL DE LA EMPRESA

Quienes somos.....	7
Política institucional.....	8
Filosofía Corporativa.....	9
Nuestro Compromiso.....	10
Nuestros servicios.....	13

## PRÁCTICAS LABORALES

Principios del Pacto Mundial.....	23
Derechos Humanos.....	24
Estándares Laborales.....	37
Medio Ambiente.....	52
Anticorrupción.....	63
Patrocinios.....	66

## SUPERVISIÓN EXTERNA

Verificación Externa.....	75
---------------------------	----

## OBJETIVOS DE DESARROLLO

Objetivos de Desarrollo de GIAP.....	77
--------------------------------------	----



# PRESENTACIÓN

## CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimado lector:

Es grato para mí saludarlo y presentarle nuestro Comunicado del Progreso 2017, año de grandes logros y sucesos en la gestión de GIAP Grupo de Ingeniería Aplicada al Petróleo S.A. de C.V., ya que para nosotros el éxito de nuestra compañía es el enfoque organizado del conocimiento adquirido durante los años al servicio de la industria petrolera, estamos comprometidos con el México y su gente, por lo que trabajamos para el bien común del país.

Me complace confirmar que GIAP reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Medioambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. En este comunicado Anual, nosotros describimos nuestras acciones para continuamente mejorar la integración de estos principios dentro de nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias, también nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés usando nuestros primeros canales de comunicación.

Deseo asimismo rendir homenaje a este increíble grupo humano, que ha trabajado incansablemente para impulsar a que nuestra empresa logre los objetivos propuestos, así como la responsabilidad asumida para afrontar los nuevos desafíos y obstáculos suscitados en este periodo,

Espero que estas prácticas sigan siendo pilares para la mejora continua de nuestra organización y para cada uno de nuestros colaboradores, ya que a través de estas lograremos seguir siendo la excelente empresa que hoy reflejamos.

Agradecemos el tiempo brindado a su lectura.

Cordialmente,



Osiris Alberto Hernández Silva  
Director General

GIAP Grupo de Ingeniería Aplicada al Petróleo S.A. de C.V.

## ACERCA DE ESTE COMUNIDADADO



El presente Comunicado del Progreso se realiza atendiendo las iniciativas del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en cuanto a la integración de los Diez Principios en nuestra estrategia corporativa y en apoyo a las metas generales de desarrollo de la ONU.

Cabe mencionar que para GIAP es un honor participar en el Pacto Mundial y está comprometida en alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Por primera vez, tenemos el placer y la oportunidad de comunicar en este reporte corporativo una descripción detallada de nuestras acciones de manera clara y transparente a nuestros grupos de interés, en cuanto a los avances y resultados obtenidos en la inclusión de nuevas prácticas en nuestra organización que contribuyen el apoyo a los derechos humanos, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la responsabilidad ambiental y el combate contra la corrupción.

Este informe se realizó gracias a la integración colaborativa de información proporcionada por todas las áreas operativas y está basado en la gestión, las operaciones y estrategias en materia social, económica y ambiental realizadas por la compañía en el periodo 2016-2017.

# PERFIL DE LA EMPRESA

## ¿QUIÉNES SOMOS?

Somos una empresa 100% mexicana que nace como respuesta a los requerimientos de la industria Petrolera; conformando un equipo de trabajo con experiencia en el ramo Petrolero que permite abordar los diferentes problemas desde un punto de vista interdisciplinario, dando como resultado, la mejor opción para cada situación.

GIAP GRUPO DE INGENIERÍA APLICADA AL PETRÓLEO S. A. DE C.V., está dedicada al servicio de asesoría en las diferentes disciplinas aplicables a la industria Petrolera al servicio de empresas que cuentan con diferentes giros y capacidades de manufactura.



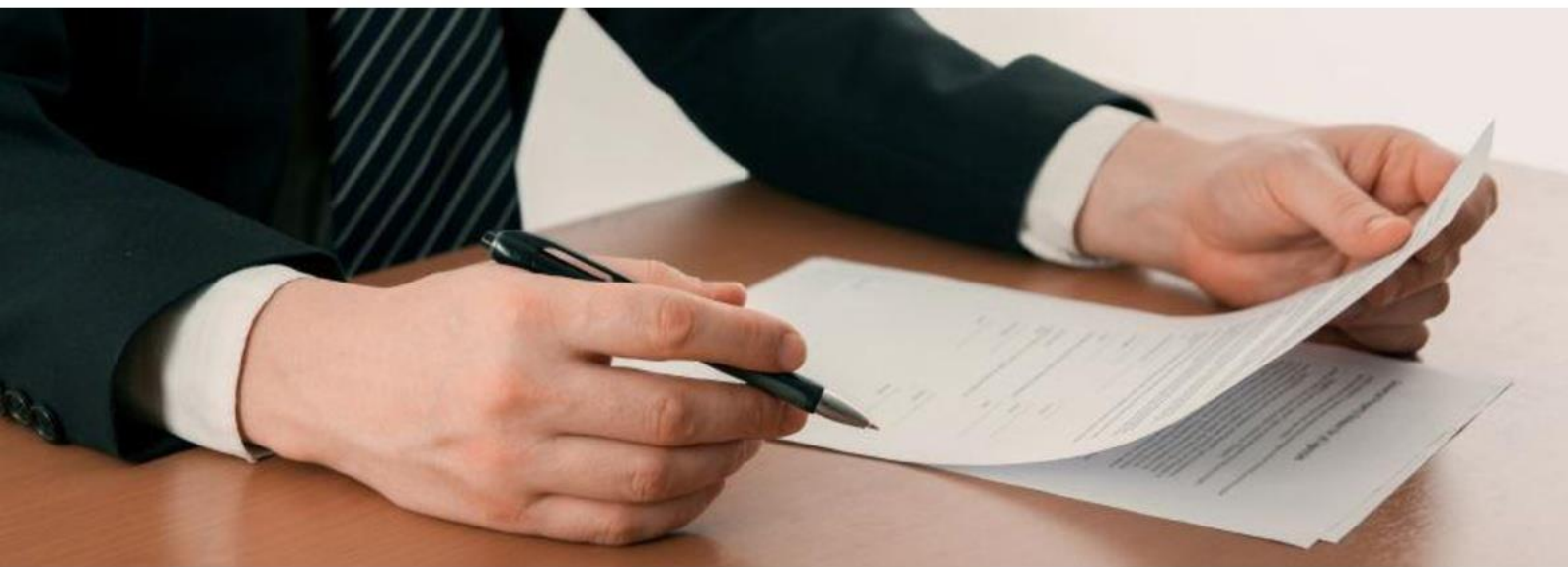
Nuestra función principal es otorgar a nuestros clientes un servicio de la más alta calidad y respaldando nuestros servicios con personal de experiencia y calidad en las áreas relativas a la industria, contando con un equipo de trabajo del más alto nivel de conocimientos profesionales en las diferentes disciplinas del ramo Petrolero.



## POLÍTICA INSTITUCIONAL

Somos una empresa con sólidos valores que se dedica a la ingeniería en el giro industrial petrolero, dentro de la normatividad y marco legal establecido a nivel nacional e internacional, desarrollando nuestras actividades con los estándares de calidad y expectativas requeridas por los demandantes de nuestros servicios.

Estableciendo como punto focal proteger al ser humano, el medio ambiente, la infraestructura productiva y los costos; en donde la capacitación, actualización en la normatividad y la motivación hacia la mejora continua, sean los medios que permitan trascender a la empresa hacia niveles cada vez más elevados. Todo esto se logrará con el apoyo del trabajo en equipo, la mejora continua y asumiendo esta política como propia.



## FILOSOFÍA CORPORATIVA



Ofrecer la mejor solución a los proyectos que nos son confiados por nuestros clientes, mediante una excelente calidad en el servicio y con precios altamente competitivos garantizando así su satisfacción total.



Consolidarnos y desarrollarnos como empresa reconocida dentro del sector energético, brindando calidad, disposición y compromiso en nuestros servicios, mediante el desarrollo técnico y humano de nuestros colaboradores asumiendo así una garantía de calidad.

## VALORES





## NUESTRO COMPROMISO

GIAP resalta su compromiso con la Responsabilidad Social y Ambiental, por esta razón está adherida de forma voluntaria al Pacto Mundial y a la Iniciativa Financiera del Programa Ambiental de las Naciones Unidas (UNEPFI), lo que conlleva al cumplimiento de los compromisos asumidos.

Cabe mencionar que GIAP cumple con todas las leyes y la normatividad vigente, adoptando de forma complementaria todas las normas y directrices establecidas por la OCDE y los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OTI).

El mantenimiento de nuestras prácticas de gobierno corporativo está basado en la ética, la transparencia y la diversidad; respetando las reglas de libre comercio y de libre competencia, y rechazo de cualquier práctica ilegal o fraudulenta, contrarias a las normas de buen gobierno, a las normas y políticas corporativas de GIAP y a las directrices del Código Ético y de Conducta, para mantener una alta calidad empresarial.

La comunicación y el diálogo con todos nuestros grupos de interés están cimentados en dos ejes fundamentales: la veracidad y la translucidez, para construir relaciones estables y generar confianza.

### COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Como una forma de transmitir confianza y generar credibilidad a nuestros grupos de interés GIAP está comprometida en:

- Difundir información relevante y veraz sobre su desempeño y sus actividades corporativas, cumpliendo con todas las reglas de información pública que pudieran existir.
- Elaborar y publicar información financiera y no financiera, utilizando en este último caso, alguna de las metodologías aceptadas internacionalmente y sometiénolo a los procesos de verificación internos y externos que se consideren oportunos y que garanticen su fiabilidad e incentiven la mejora continua.

## COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

La adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a sus Diez Principios, nos compromete directamente con el respeto, la defensa y la protección de los Derechos Humanos contenidos en la "Carta Internacional de Derechos Humanos", en los convenios de OTI y en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos de Trabajo.

GIAP se compromete a:

- 1- Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas.
- 2- Respetar la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de sus colaboradores, y respetar el papel y responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente.
- 3- Ofrecer un empleo digno.
- 4- Implantar procedimientos de debida diligencia para identificar las posibles situaciones de mayor riesgo en relación con los Derechos Humanos, y desarrollar mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos en sus actividades.

## COMPROMISO FISCAL

GIAP está consiente que el pago de impuestos tiene un impacto directo en el desarrollo económico y social, por esta razón cumple con sus obligaciones tributarias de acuerdo con las legislaciones fiscales existentes, liquidando los impuestos que correspondan en función de los beneficios generados.

En este sentido asume los siguientes compromisos:

- Adoptar las decisiones con trascendencia tributaria mediante una interpretación razonable de la norma atendiendo a la realidad del negocio que genera el beneficio objeto de tributación.
- Distinguir la existencia de riesgos fiscales significativos, asegurando que la atribución guarda una relación adecuada con la estructura del negocio, teniendo en consideración las actividades desarrolladas, medios materiales y humanos requeridos en cada actividad.
- Fomentar jurisdicciones en las que se desarrollan sistemas de relación colaborativa entre Contribuyentes y Autoridades Fiscales.



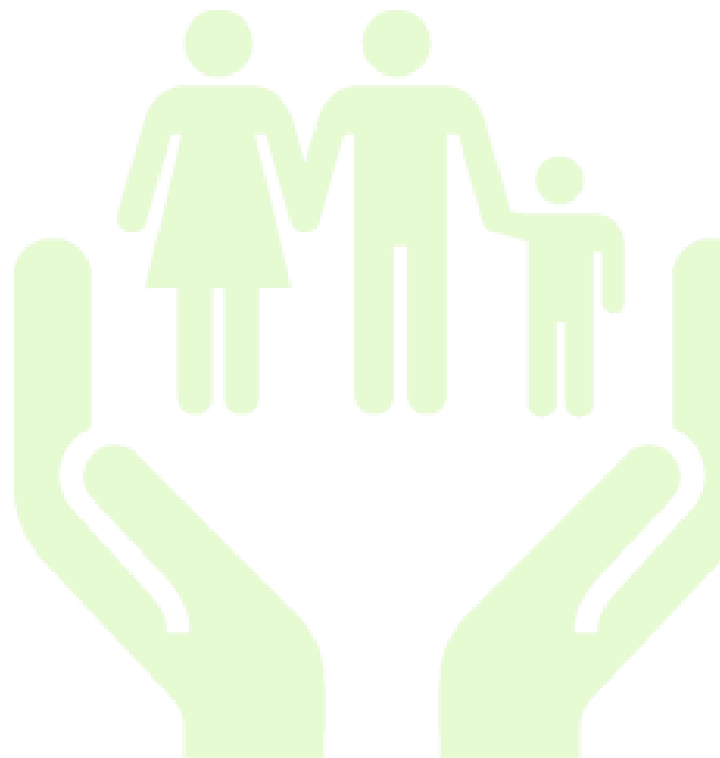
## COMPROMISO EN LA CONSERVACIÓN Y PROMOCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

GIAP desarrolla su actividad bajo el firme compromiso de contribuir a la sostenibilidad desde la perspectiva ambiental, materializándose a través de la integración del medio ambiente en el negocio, la promoción de la responsabilidad medioambiental, preservación de la biodiversidad, prevención de la contaminación, gestión eficiente de los recursos y adaptación y mitigación del cambio climático, de conformidad con lo establecido en la Política Medioambiental Corporativa.



## COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Nuestra empresa participa arduamente en organismos y foros nacionales e internacionales de referencia en los que se promuevan comportamientos y compromisos alineados con nuestra Política de Responsabilidad Social.







Grupo de  
Ingeniería  
Aplicada al  
Petróleo

# NUESTROS SERVICIOS



## SUPERVISIÓN EXTERNA DE CAMPOS PETROLÍFEROS

- Validación de la producción y nominación de los hidrocarburos.
- Estatus de producción de barriles por pozo y del campo, evolución de los pozos operados.
- Mensualmente pronóstico de producción.
- Reporte Anual con opiniones, observaciones y recomendaciones.
- Revisión de los gastos elegibles reportados.
- Seguimiento al cumplimiento del Plan de Desarrollo.
- Cumplimiento de obligaciones en materia ambiental y seguridad industrial.
- Observaciones o incidencias de índole técnico relevantes para el contrato y que puedan afectar la fuente de pago.
- Reportes Adicionales Mensuales: Observaciones y comentarios de variaciones y progreso del modelado yacimiento, nuevas localizaciones, así como de los cambios en la ingeniería de yacimientos, diseño de pozos e intervenciones.





# INGENIERÍA ESTRUCTURAL OFFSHORE

- Asistencia técnica Costa afuera en los Departamentos de Ingeniería Civil Estructural.
- Supervisión e Inspección de líneas de proceso y recipientes a presión.
- Análisis, Diseño, construcción, instalación, mantenimiento e inspección de Plataformas Marinas con SACS última versión:
- Análisis en Sitio (Operación y Tormenta).
- Análisis Sísmico o Análisis de Fatiga o Análisis de Colapso o Análisis de Lanzamiento.
- Análisis de Flotación y Posicionamiento o Análisis de Carga, Amarre, Transportación e Izaje.
- Análisis de Placa Base, Hincado de Pilotes, Abandono de Plataformas, Resistencia última, Protección Catódica.
- Análisis y diseño de misceláneos (defensas de ductos, defensas de piernas, atracaderos, seguros marinos, orejas de Izaje, etc...).
- Elaboración de Ingeniería de Maniobras para Estructuras Costa afuera.





## SERVICIOS DE LOGÍSTICA MARINA Y TERRESTRE

- Logística de materiales, personal, administración marina.
- Baños móviles y Agua Potable.
- Cocina Industrial
- Planificación y desarrollo de Movimientos de personal Offshore vía Pemex con basta experiencia en el Sistema de manifiestos para materiales y Personal de Pemex Exploración y Producción que se maneja a nivel Nacional.



## INGENIERÍA CIVIL ESTRUCTURAL

- Edificaciones de todo tipo de ingeniería y arquitectura, instalaciones hidráulicas, eléctricas y sanitarias.
- Estructuras de concreto en tanques, drenajes, desazolves y deshierbes, pavimentos, subestaciones, líneas redes de conducción, viviendas, centros comerciales, infraestructura, en general proyectos inherentes a obra civil y electromecánica.





## COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA REMOCIÓN DE DERRAMES PETROLEROS.

- Remediación de suelos para descontaminar los sitios contaminados con hidrocarburos o metales pesados.
- Plan de manejo de residuos no peligrosos, peligrosos y de manejo especial.
- Aviso de derrame, infiltración, descarga o vertido de materiales o residuos peligrosos.
- Caracterización de sitios contaminados con hidrocarburos, bajo la NOM-138-SEMARNAT-SS-2003.



## INGENIERÍA Y GESTIÓN AMBIENTAL

- Asesoría Ambiental:
  - Trámites de Condicionantes Ambientales
  - Seguimiento a Cumplimiento de Condicionantes de Resolutivos del Manifiesto a Impacto Ambiental (MIA).
  - Asesoría ante las Condicionantes Ambientales (SEDUMA).
  - Evaluación de Riesgos Ambientales para cumplimiento ante SEDUMA.
  
- Plan de Manejo Ambiental para el Cumplimiento de Regulaciones Mexicanas.
  
- Asesoría Legal Regulatoria Mexicana.
  
- Informe Preventivo de Impacto Ambiental.
  
- Manifestación y estudio de riesgo ambiental.





## ESTUDIOS LÍNEA BASE SOCIAL

Generación del diagnóstico antropológico en las zonas petroleras alejadas para identificar las necesidades locales que permitan la sociabilización de proyectos de producción de hidrocarburos a nuevas compañías operadoras, y de esta manera destinar el recurso económico designado para el beneficio de la comunidad y el desarrollo sustentable regional.

- Etnografía de la comunidad.
- Diagnóstico participativo.
- Indicadores de control de la empresa.
- Formatos de seguimiento y control.





## INGENIERÍA Y OPERACIONES DE PRODUCCIÓN

- Optimización de Campos Maduros, terrestres y marinos, gas seco, gas húmedo y aceite.
- Manejo de la producción en campos petroleros.
- Mejoramiento de la producción de campos maduros.
- Aplicación y análisis de sistemas de levantamiento artificial.
- Recuperación secundaria y mejorada de la producción.
- Diseño y análisis de pruebas de presión producción e interferencia.
- Aplicación de análisis nodal.
- Soporte a diseño de perforación.
- Experiencia en aguas profundas y ultra-profundas.
- Ingeniería integral de producción y yacimientos.
- Caracterización dinámica de yacimientos



## BUCEO INDUSTRIAL

### ➤ Mantenimiento a embarcaciones:

Durante la limpieza de cascos, se aplican recubrimientos anticorrosivos, pintura y sellado de orificios. Asimismo, se realiza el cambio de propelas a embarcaciones menores.

### ➤ Inspección y mantenimiento de muelles:

Se realizan recorridos de inspección visual de los pilotes en zona sumergida, para dimensionar los daños. Cementación de pilotes y reparaciones de estructuras dañadas por la corrosión. Asimismo, en la zona atmosférica se realiza obra eléctrica y civil.

### ➤ Trabajos de corrosión en zona de mareas en plataformas:

Aplicación de pruebas no destructivas, toma de espesores y partículas magnéticas Limpieza del área con arena sílica a presión (sand blast) y aplicación de recubrimiento anticorrosivo (RE-32).

### ➤ Limpieza de Cisternas industriales:

Se hace una inspección visual y toma de fotografías para una mejor planeación para determinar qué tipo de limpieza se realizará, sin interrumpir operaciones.





# PRÁCTICAS LABORALES

## PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LA ONU

El **Pacto Mundial** es un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de las corporaciones y los mercados, como una iniciativa voluntaria que incluye dos objetivos:

1. Incorporar los diez principios en las actividades empresariales, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.
2. Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas.

Los **Diez Principios del Pacto Mundial**, están basados en los ejes temáticos de **derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción**.

GIAP está adherida a esta iniciativa de forma voluntaria desde el 2015 y ha adquirido el compromiso de promover y difundir los Diez Principios Universales a través de sus programas de Responsabilidad Social, para contribuir a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas.



## DERECHOS HUMANOS

GIAP respeta y dar soporte a los **derechos humanos**, ya que, en la actualidad continúa siendo una de las áreas con mayor desafío dentro de la sostenibilidad corporativa.

Por ello, GIAP reconocen la necesidad legal, moral y/o comercial de poseer una orientación operativa basada en la implementación de su responsabilidad corporativa para proteger los derechos humanos mediante sus Principios Rectores con un marco de Protección, Respeto y Remediación de cualquier practica negativa que afecte a los mismos.





## PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

#### DESCRIPCIÓN:

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos están interrelacionados, son interdependientes e indivisibles.

El Pacto Global (PG) supone un compromiso de la comunidad empresarial de responsabilizarse por hacer que se respeten los derechos humanos, tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia, por medio de dos de los tres pilares del marco de las Naciones Unidas:

- ✓ Obligación del Estado de PROTEGER.
- ✓ Obligación de las empresas de RESPETAR.





## PRINCIPIOS DE LOS DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

#### DESCRIPCIÓN:

La complicidad tácita describe una situación en la que una empresa no presta asistencia en la vulneración de los derechos humanos, no favorece estos actos, no se beneficia de las acciones de los responsables de vulneraciones de dichos derechos, pero tampoco actúa ante estas situaciones.

El Pacto Global (PG) está relacionado con dos de los tres pilares del marco de las Naciones Unidas relativo a las empresas y los derechos humanos:

- ✓ Obligación de las empresas de RESPETAR.
- ✓ Obligación de las empresas de REMEDIAR.





## ACCIONES Y RESULTADOS DERECHOS HUMANOS

GIAP en su relación con los derechos humanos, presenta una debida diligencia empresarial, enfocada en:

- ✓ Respetar los derechos humanos en sus proyectos y operaciones.
- ✓ Evitar o mitigar los posibles problemas en derechos humanos que sus proyectos u operaciones pueden provocar directamente, o los ocasionados por sus socios y proveedores.
- ✓ Contar con políticas y procesos para resolver problemas potenciales en la materia.
- ✓ Expresar su compromiso de respetar los derechos humanos, aprobado al más alto nivel directivo de la empresa.
- ✓ Realizar evaluaciones para identificar los posibles problemas en materia de derechos humanos en los proyectos u operaciones, contar con procesos para gestionarlos y disponer de medios para hacer un seguimiento de la respuesta.
- ✓ Comunicar a las partes interesadas la manera en que se abordan estas cuestiones.
- ✓ Contar con un mecanismo de reclamación para abordar las cuestiones planteadas.



Para apoyar y respetar los derechos humanos en nuestras actividades cotidianas, tenemos contempladas las siguientes estrategias laborales:

## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Somos una empresa que se caracteriza por su responsabilidad e interés en elevar la calidad de vida de nuestros colaboradores dentro de la corporación e impulsar la mejora colectiva de los miembros de las organizaciones con las que tenemos influencia.

La Política de Responsabilidad Social Corporativa tiene como propósito establecer un marco de referencia donde cualquier entidad de la organización pueda desarrollar y potenciar un comportamiento socialmente responsable, con independencia de la forma convencional y/o digital, en la que se desarrolle el negocio y de la ubicación geográfica en la que se opere, adoptando localmente las acciones que sean necesarias para su cumplimiento.





## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

GIAP elaboró un **código de ética y conducta**, el cual fue diseñado de forma colaborativa por los distintos segmentos de la empresa y tiene por objeto reflejar los valores corporativos y los principios básicos para guiar la actuación de todos los colaboradores y filiales de la empresa.

La independencia respecto a otra persona, entidad, grupo o poder de cualquier clase, la actuación ética y socialmente responsable y el Humanismo, son los valores empresariales que constituyen la conducta de todos los integrantes de GIAP, y están sustentados en el compromiso con la empresa, la responsabilidad de realizar un trabajo de calidad, la solidaridad, la cooperación mutua, la integridad y el respeto a la legalidad, son factores que inspiran un entorno laboral de confianza que permite el desarrollo personal y profesional, ya que, están libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.

En este código, GIAP se compromete a la defensa, respeto y protección de los derechos laborales, derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ha suscrito formalmente el apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

A tal efecto, GIAP declara que no emplea ni directamente ni indirectamente la mano de obra infantil, trabajos forzados, por otra parte, garantiza la libertad de asociación, de opinión y expresión de sus integrantes, así como el derecho a la negociación colectiva.



## POLÍTICA DE HORARIO FLEXIBLE

En nuestra estrategia laboral, se tiene incluido un sistema que promueve una alternativa de trabajo flexible orientada a incrementar la productividad, que impacte positivamente en la calidad de vida de todos nuestros colaboradores.



GIAP reconoce que el futuro de la compañía depende, en gran medida, de su gente. Por eso facilita las condiciones para que todos los colaboradores administren sus horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades.

El propósito fundamental de esta política es que todos los integrantes de la empresa enfoquen sus esfuerzos al cumplimiento de sus objetivos durante sus horas de permanencia en la compañía, las cuales escogerán entre varios escenarios, tomando en cuenta las necesidades corporativas y sus preferencias individuales de horarios.



Flexibilidad horaria



## POLÍTICA DE PERMISOS LABORALES

El bienestar de todos los integrantes de la empresa es prioridad, por ello, se brindan horarios flexibles y licencias reglamentarias o no reglamentarias para permisos laborales, todo con el propósito de lograr que la relación de trabajo se presente en condiciones dignas.

### PERMISOS RETRIBUIDOS



#### Permiso por matrimonio

El trabajador podrá ausentarse del trabajo por un periodo de 5 días laborales.



#### Permiso por maternidad

Toda trabajadora, en estado gestante, tiene derecho a ausentarse 6 semanas anteriores y 6 semanas posteriores al parto.

En caso de madres adoptivas tiene derecho a ausentarse 6 semanas a partir del día en que reciben al niño.



#### Permiso por paternidad

Todos los trabajadores (hombres) tienen derecho a ausentarse por 5 días naturales. Esta licencia es para padres consanguíneos y adoptivos.



### Permiso por lactancia

El periodo de lactancia es por un máximo de 6 meses. Durante este tiempo la madre trabajadora tendrá el derecho de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, o en caso de que la madre lo solicite y con previo acuerdo con el patrón.



### Permiso por incapacidad por enfermedad

Cuando la enfermedad imposibilite al trabajador para desempeñar sus actividades laborales, tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo, por los días que dure su incapacidad.



### Permiso para cuidados familiares

Cuando el trabajador necesite permiso para cuidar a un familiar por cuestiones de salud, se le otorgará una licencia dependiendo de la situación:

- *Cuando se trata de conyuges o padres:*  
(Tres días hábiles si el suceso se produce en la localidad o hasta 5 días hábiles cuando el suceso se produce fuera de la localidad de la residencia del trabajador.)
- *Cuando se trata de un familiar de segundo grado por consanguinidad:*  
(Dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la localidad o cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la localidad de la residencia del trabajador)



### Permiso por fallecimiento

Cuando el trabajador necesite un permiso por fallecimiento de personas con un parentesco por consanguinidad (madre, padre, hijo (a), hermano(a)) y con parentesco por afinidad (conyuge, suegro (a), yerno(a)), se le otorgará una licencia de tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad de residencia del trabajador y 5 días hábiles si se produce fuera de la misma.





#### Permiso por cambio de domicilio

Si el trabajador necesita cambiarse de domicilio se le otorgará una licencia:

- Un día, si el traslado no supone cambio de localidad de residencia.
- Dos días, si el traslado tuviera lugar a otra localidad.
- Tres días, si supusiera cambio de provincia.



#### Permiso por preparación académica

El trabajador tiene derecho a disfrutar los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, o cuando necesite asistir a cursos de formación profesional, ya que, GIAP considera al tiempo destinado a la formación como un caso de tiempo de trabajo efectivo.



#### Permiso para asistir a consultas médicas

A los trabajadores que requieran el permiso para asistir a una consulta médica, se le otorga una licencia de medio día laboral como máximo para realizar esa actividad.



#### Permiso para trabajar a distancia

Si el trabajador por razones de alto grado no puede laborar en el centro de trabajo, se le otorga un lapso dependiendo de la situación en la que se encuentre, todo con el propósito de generar un ambiente de trabajo ameno y fomentar el trabajo por objetivos.

## SISTEMA DE APOYO A LOS COLABORADORES

El sistema de Apoyo a los Colaboradores fue creado para contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo físico y psicosocial, el estado de salud, la capacidad para tener valores y estilos de vida y de trabajo más saludables con la finalidad de avanzar hacia el desarrollo sostenible con equidad y justicia social.

Tiene por objetivos:

- Sensibilizar a los responsables de la toma de decisiones, sobre la importancia de la promoción de la salud en el sitio de trabajo.

- Fortalecer la capacidad técnica e institucional de los países para formular, ejecutar y evaluar programas eficaces que promuevan los lugares de trabajo saludables.

Crear un sistema de información en materia de promoción de la salud, que facilite el proceso de evaluación y construcción continua de mejoras y fortalezcan los sistemas nacionales de vigilancia epidemiológica ocupacional





## SISTEMA DE SEGUROS DE GASTOS MAYORES

El Sistema de Seguros de Gastos Mayores tiene como principal objetivo brindar seguridad, tranquilidad y bienestar a todo el grupo de trabajo de GIAP, ya que se les brinda una atención especializada y de calidad en cuanto a salud se refiera y así fomentar prácticas seguras de trabajo.

Este sistema cubre los siguientes gastos:

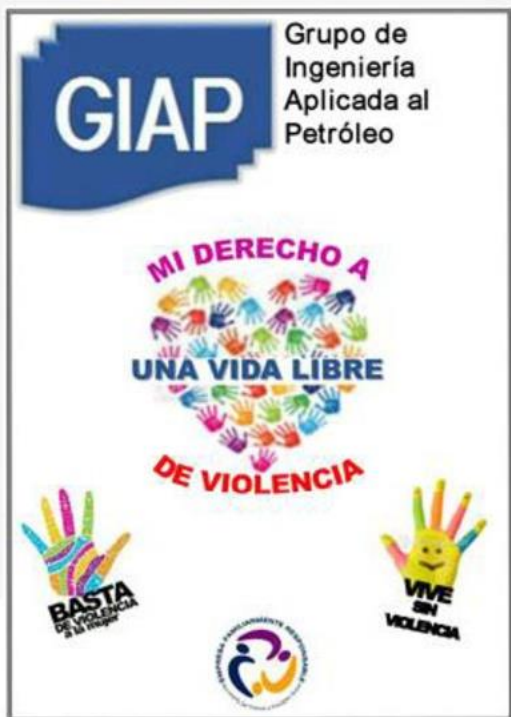
- Honorarios de procedimientos terapéuticos
- Honorarios por consultas médicas
- Gastos dentro del hospital
- Tratamientos en consecuencia de alguna enfermedad o accidente
- Transfusiones de sangre
- Prótesis, Órtesis y Aparatos Ortopédicos.
- Medicamentos



## CAMPAÑAS DE CAPACITACIÓN EXTERNA

GIAP enfatiza su compromiso en fomentar una vida libre de violencia realizando campañas dinámicas para prevenir la violencia escolar en planteles educativos de Villahermosa, Tabasco.

El objetivo de estas platicas fueron desarrollar acciones preventivas entre la comunidad estudiantil, así como otorgar herramientas necesarias para que en las escuelas se genere un ambiente armonioso.





## ESTÁNDARES LABORALES

GIAP apoya los Principios del Pacto Mundial relativos a los estándares laborales que se derivan de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, por ello, se realiza este informe donde se denota el compromiso adquirido y se declara que apoyamos la **libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y hacemos contra al trabajo forzado y obligatorio, al trabajo infantil y a la discriminación en materia de empleo y ocupación.**



## PRINCIPIOS ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 3

Las Empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

#### DESCRIPCIÓN:

Relativo a libertad de asociación y libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, este principio garantiza a las y los trabajadores y empleadores la posibilidad de afiliarse a organizaciones y de actuar conjuntamente, no sólo para proteger sus propios intereses económicos sino también sus libertades civiles – como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad y a la libertad personal y colectiva.

Las condiciones para la negociación colectiva son:

- ✓ Debe ser voluntaria.
- ✓ Debe efectuarse de buena fe.
- ✓ Llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas.
- ✓ Respetar los acuerdos concluidos y aplicados.



## PRINCIPIOS ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

#### DESCRIPCIÓN:

La libertad de no tener que ejercer trabajo forzoso u obligatorio es un derecho humano fundamental relacionado con el derecho a elegir el trabajo libremente. Además, el trabajo debe ser coherente con las expectativas y los conocimientos y capacidades individuales, y llevarse a cabo en condiciones humanas decentes.

El trabajo forzoso está universalmente condenado y prohibido.

Entre las prácticas que todavía existen en el mundo se encuentran las siguientes:

- ✓ Esclavitud
- ✓ Servidumbre por deudas
- ✓ Trata de seres humanos
- ✓ Algunas formas de trabajo doméstico
- ✓ Algunas formas de trabajo impuesto por las fuerzas militares
- ✓ Participación obligatoria en trabajos públicos





## PRINCIPIOS ESTÁNDARES LABORALES

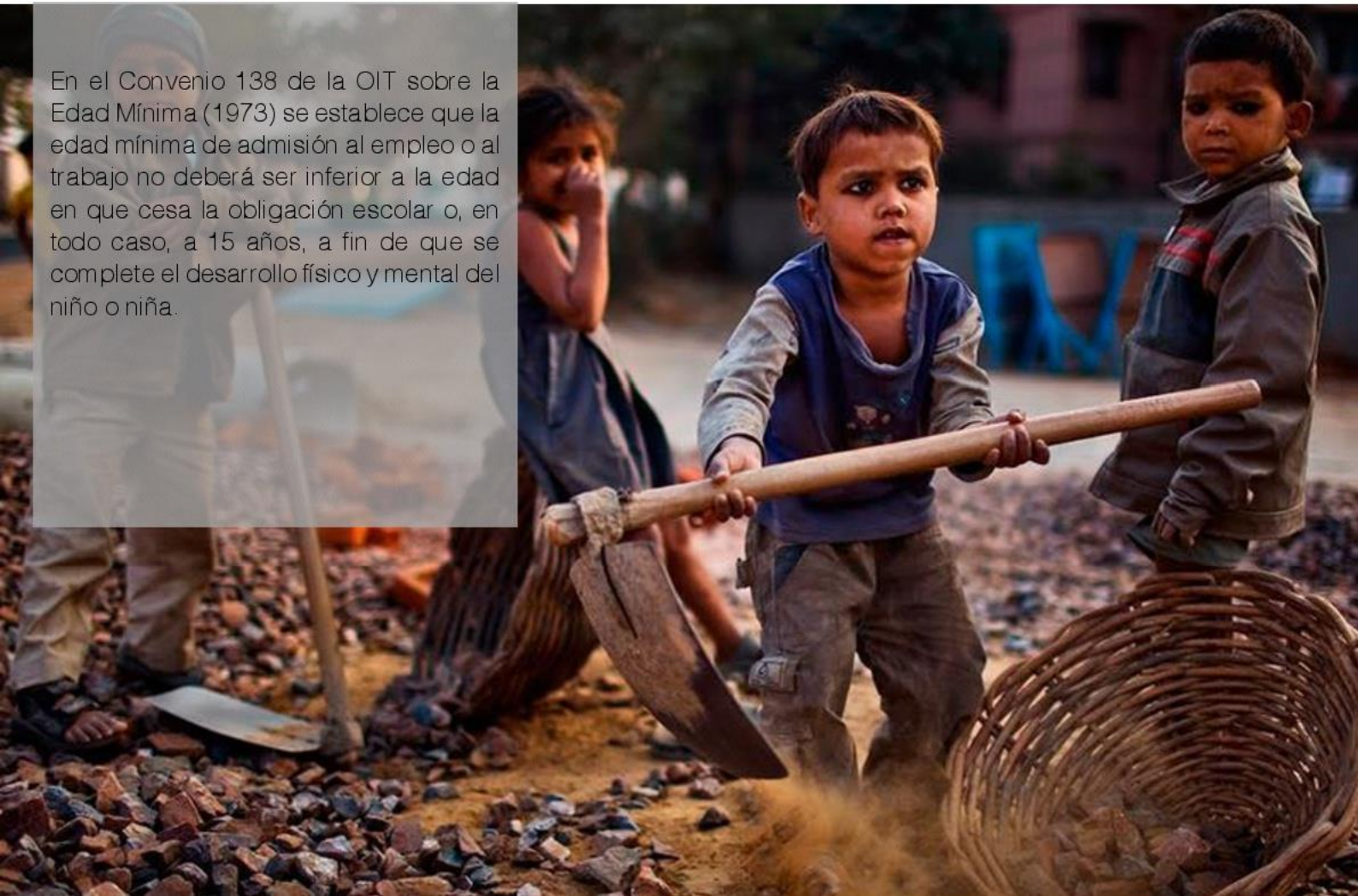
### PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

#### DESCRIPCIÓN:

Trabajo infantil" se refiere a todo trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, tiene efectos perjudiciales en el desarrollo intelectual, físico, social y moral de los jóvenes y compromete su educación, impidiéndoles asistir a la escuela, obligándoles a abandonar la escuela demasiado pronto o exigiéndoles que trabajen y estudien al mismo tiempo.

En el Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima (1973) se establece que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a 15 años, a fin de que se complete el desarrollo físico y mental del niño o niña.





## PRINCIPIOS ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### DESCRIPCIÓN:

La discriminación en el empleo significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto de trabajo (por ejemplo, raza, edad, discapacidades o género).



## PRÁCTICAS CORPORATIVAS ESTÁNDARES LABORALES

Para la implementación de los principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Global (PG), GIAP ha dirigido su atención hacia la importancia de los principios y derechos consignados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, por ende, cubre cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo:

- ✓ La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ✓ La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- ✓ La abolición efectiva del trabajo infantil.
- ✓ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.





## POLÍTICA DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nuestra actuación ética y socialmente responsable está implantada en esta política que se centra en el apoyo al derecho fundamental de la asociación y negociación colectiva, misma que desempeña un papel importante para mejorar los resultados de la empresa, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

GIAP promueve una mejora continua de las condiciones de trabajo, con especial atención a las siguientes prioridades corporativas incluidas en esta política:

Respetar el derecho de nuestros empleados a crear y a pertenecer a organizaciones de su propia elección y a participar en negociaciones constructivas, de forma legal y pacífica, sin castigos, amenazas o despidos ni interferencia.

No interferir con los derechos de la libertad de asociación y negociación colectiva de nuestros empleados, controlándolos o favoreciendo una organización sobre otra organización.

Respetar el derecho de todos nuestros trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional.

El patrón negociará de buena fe con cualquier sindicato aprobado por la ley o cualquier agente sindical que esté representando legalmente a los empleados.

La empresa permitirá libertad de movimiento durante los tiempos libres y permitirá que los trabajadores dejen los predios de la empresa sin ningún inconveniente, a menos que este movimiento interfiera con el trabajo de los demás trabajadores.

Responsabilidad de vigilar que se comunique, implemente y supervise esta presente política.

## POLÍTICA DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSO Y MOVILIDAD

GIAP considera que la selección y promoción profesional es una oportunidad de mejorar continua y económica muy valorada dentro del centro de trabajo, para el desarrollo de las capacidades y aptitudes de nuestros colaboradores.

Dentro del corporativo se tiene un departamento de Recursos Humanos encargado de analizar el criterio para la selección y promoción del personal, el cual dependerá de la información que aporta la alta dirección, permitiendo así conocer al colaborador que se busca dentro de la empresa (a través de los reglamentos de promoción internos que permiten prosperar) o fuera de ella.

Esta política tiene como objetivo establecer una metodología formal para promover, seleccionar, movilizar y ascender al personal idóneo mediante un análisis competitivo regido por los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, transparencia, equidad y reconocimiento.

Los principios generales de actuación que implementa GIAP en esta materia son:

Potenciar el compromiso de todos los colaboradores con los valores corporativos, reforzando la cultura del esfuerzo y el trabajo por objetivos.

Desarrollar personas con habilidades y capacidades globales, identificando y formando directivos de alta calidad profesional.

Aplicar el Principio de Igualdad y No Discriminación a todo el proceso de Selección, promoción y movilidad,

Disponer de un proceso de selección que garantice que sean las aptitudes y la valía personal y profesional de los candidatos la base de la elección final.

Ofrecer oportunidades de crecimiento a los trabajadores, priorizando la selección interna para la cobertura de vacantes antes de optar por la captación externa.

Facilitar la movilidad y promoción de nuestro equipo de trabajo en beneficio del desarrollo profesional, siempre bajo criterios de máximo rigor y objetividad.



PROCEDIMIENTO CORPORATIVO DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Área solicitante	1. Necesidad de cubrir una posición
	2. Solicitar personal
Recursos Humanos	3. Revisa descripción de puesto
	4. Recolecta información del perfil requerido
	5. Analiza sobre eventuales candidatos/as internos
	6. Decisión de realizar búsqueda interna o no
	7. Definición de las fuentes de reclutamiento
Fuentes de reclutamiento	8. Recibe candidaturas
	9. Realiza la primera revisión de antecedentes
	10. Realiza una o dos rondas de entrevistas
Recursos Humanos	11. Aplica evaluaciones específicas o psicológicas
	12. Realiza formación de candidaturas
	13. Confección de informes sobre finalistas
	14. Presenta finalistas al cliente interno
	15. El cliente interno selecciona finalistas a través de la "guía de entrevista por competencias".
Área usuaria	16. Se realiza la negociación con la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo con las políticas internas de salarios y previas información y autorización del futuro jefe quien es el responsable de su presupuesto de área
	17. Oferta por escrito con logotipo del centro de trabajo.
Recursos Humanos	18. Se comunica a postulantes descartados que quedaron fuera del proceso, mediante carta o aviso telefónico
	19. Procesa la admisión
	20. Realiza la inducción



## POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Política de Igualdad de Oportunidades establecida por GIAP, se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su integridad y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

Valorar la diversidad ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las deferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas. Esta política establece los lineamientos siguientes:

- ✓ Rechazar cualquier discriminación física o social entre todos los colaboradores y considerar la diversidad como un valor.
- ✓ Garantizar el derecho de la igualdad efectiva de oportunidades de todos los colaboradores, para que puedan desarrollarse personal y profesionalmente.
- ✓ Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para los trabajadores.
- ✓ Crear planes de integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.
- ✓ Fomentar entre nuestro grupo de trabajo el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los lugares geográficos donde la empresa desarrolla sus actividades.
- ✓ Impulsar la movilidad geográfica y el aprendizaje de idiomas de sus profesionales para incrementar su multiculturalidad.
- ✓ Facilitar la colaboración de las personas de diversas generaciones para que todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diversas perspectivas.





## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Dentro de nuestra estrategia corporativa se tiene implementado un Reglamento Interno de Trabajo que regula el desarrollo de las labores y destaca puntos importantes de nuestra responsabilidad corporativa y está basado principalmente en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al modelo laboral, se manejan diversas practicas reguladas por la Ley para que todos nuestros colaboradores tengan una mejor calidad de vida, entre estas estrategias se encuentran las siguientes modalidades.

### DIAS LABORALES DE DESCANSO OBLIGATORIOS

Los Trabajadores gozan de dos días de descanso obligatorio a la semana (sábados y domingos). Los Trabajadores que laboren en domingo percibirán por concepto de prima dominical el monto equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda en los días ordinarios de trabajo.

Se consideran como días de descanso obligatorio los establecidos en decreto que reforma el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial del 17 de enero del 2006. Los cuales se mencionan a continuación:

-  1° de Enero  
Primer día del año en el calendario gregoriano
-  5 de Febrero  
Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
-  21 de Marzo  
Natalicio de Benito Juárez
-  1 de Mayo  
Día Internacional de los Trabajadores
-  16 de Septiembre  
Independencia de México
-  20 de Noviembre  
Revolución mexicana
-  1° de Diciembre cada 6 años  
Transmisión del Poder Ejecutivo Federal
-  25 de Diciembre  
Navidad

## PRIMA VACACIONAL

Se conceden vacaciones anuales conforme lo señalado en la Ley Federal del Trabajo o a lo definido en el respectivo Contrato. GIAP cubre la prima vacacional correspondiente, la cual será de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

<b>Años Laborados</b>	<b>Días de vacaciones</b>
<b>1 año</b>	6 días
<b>2 años</b>	8 días
<b>3 años</b>	10 días
<b>4 años</b>	12 días
<b>De 5 a 9 años</b>	14 días
<b>De 10 a 14 años</b>	16 días
<b>De 15 a 19 años</b>	18 días
<b>De 20 a 24 años</b>	20 días
<b>De 25 a 29 años</b>	22 días
<b>De 30 a 34 años</b>	24 días

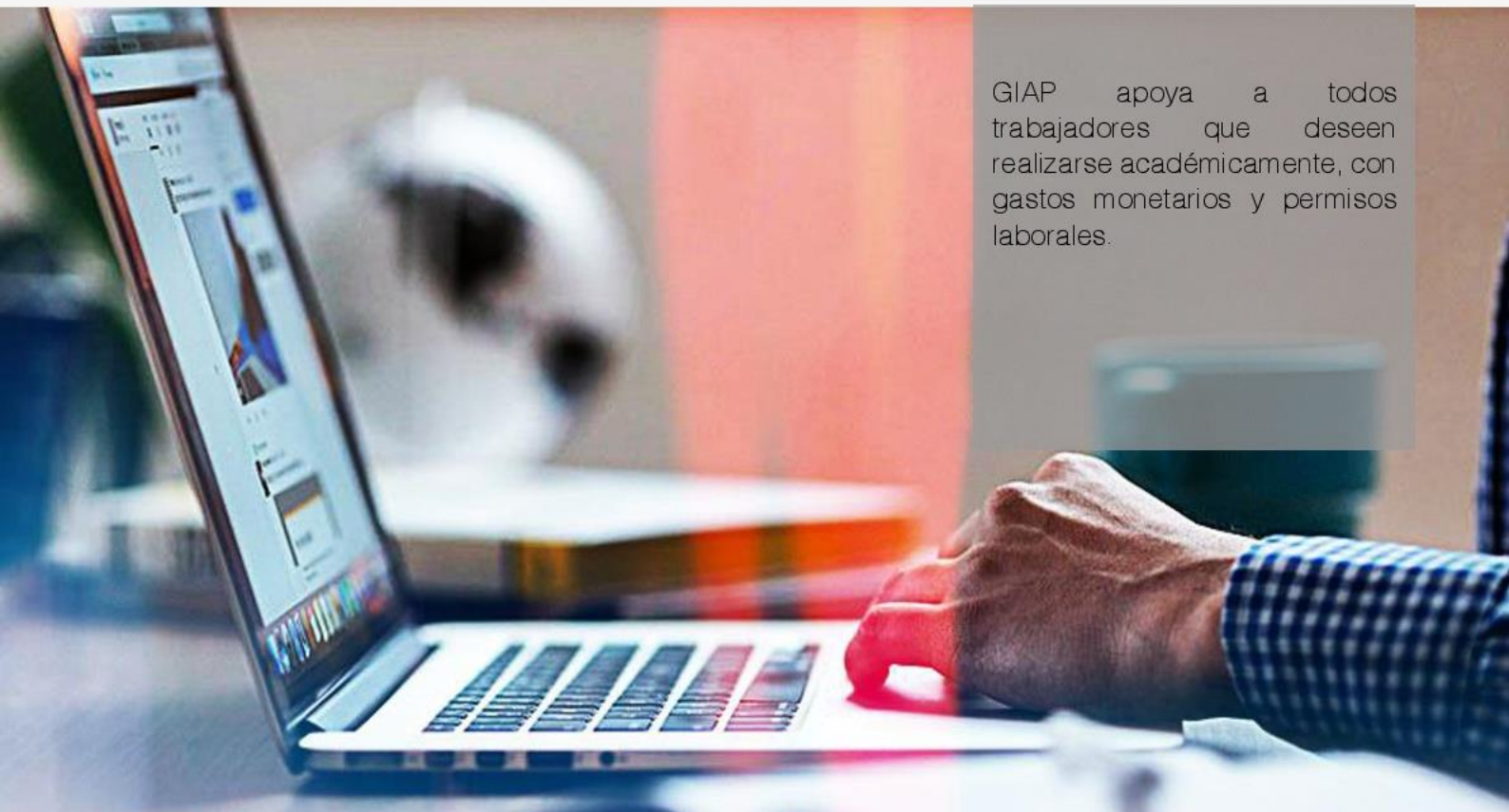




## POLÍTICA DE APOYO ACÁDEMICO

Para GIAP el área de aprendizaje es una guía fundamental que incrementa el valor profesional de cada colaborador a través del desarrollo de competencias personales y conocimientos técnicos, con la finalidad de incentivar el crecimiento integral de la organización, así como de todo su grupo de trabajo.

El objetivo es desarrollar las habilidades y conocimientos técnicos de todos los colaboradores, mediante programas en escuelas corporativas técnicas y transversales, certificaciones en las áreas y actividades profesionales requeridas en la organización y los proyectos de transformación estratégicos.



GIAP apoya a todos los trabajadores que deseen realizarse académicamente, con gastos monetarios y permisos laborales.

## POLÍTICA PREVENTIVA CONTRA EL ACOSO LABORAL

El propósito de GIAP es generar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado para sus colaboradores que erradique el acoso laboral, con la participación de todos los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad, ya que, todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

El propósito de esta política es dar a conocer las conductas que están prohibidas y las sanciones posteriores a la derivación de un acto de acoso sexual, violencia laboral u hostigamiento sexual, todas estas acciones fueron constituidas en la corporación a fin de mantener un excelente ambiente laboral.

GIAP por su parte realiza campañas de formación y comunicación para que el personal pueda generar una cultura preventiva por medio de la identificación de las situaciones de acoso laboral, y procesa a la utilización de mecanismos de denuncia establecidos en la empresa.





## OTROS BENEFICIOS COLABORATIVOS

Todos los colaboradores tienen permitido por medio de nuestras membresías corporativas los siguientes accesos beneficiarios:



SEGURO DE VIDA



SEGURO DE GASTOS MEDICOS  
MAYORES Y MENORES



SEGURO DE GASTOS  
FUNERARIOS



ASESORÍA LEGAL



ASESORÍA LABORAL



ASESORÍA CIVIL

ASESORÍA EDUCACIONAL



ASESORÍA NUTRICIONAL



ASESORÍA DE VIAJES



ASESORÍA PSICOLÓGICA



ASESORÍA FINANCIERA



ASESORÍA HIPOTECARIA



ASISTENCIA MEDICA



ASISTENCIA CANINA



PROMOCIONES ESPECIALES  
EN SERVICIOS DE LAVANDERÍA



PROMOCIONES ESPECIALES  
EN RESTAURANTES



ASISTENCIA VIAL



CUPONERAS DE DESCUENTOS  
EN TIENDAS COMERCIALES



RED DE DESCUENTOS EN  
ENTRETENIMIENTO Y SPAS

## MEDIO AMBIENTE

El desarrollo sostenible es uno de sus principales objetivos adoptados dentro de nuestra estrategia laboral, la cual, se ha caracterizado por tener un enfoque preventivo favorable para el medio ambiente y ha creado un valor de responsabilidad al garantizar que nuestras actividades no perjudiquen directa ni indirectamente al medio ambiente, ya que su legitimidad satisface las necesidades de la sociedad al adoptar prácticas más sustentables y sostenibles a favor del cuidado ambiental.





## PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

#### DESCRIPCIÓN:

La prevención supone la aplicación sistemática de la evaluación de riesgos (identificación y caracterización de los peligros, definición del y evaluación de la exposición al riesgo), la gestión de y la información sobre el riesgo. Cuando existe una sospecha razonable sobre posibles daños al medio ambiente y se deben de tomar las decisiones tienen que definir precauciones para evitarlos, éstas deben de considerar el grado de incertidumbre que se desprende de la evaluación científica.



## PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

#### DESCRIPCIÓN:

Este Principio está relacionado con la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y el Desarrollo destaca la responsabilidad de garantizar que las actividades que se llevan adelante en nuestro ámbito de acción no causen daños al medio ambiente de nuestros vecinos





## PRINCIPIOS MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### DESCRIPCIÓN:

Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma más sostenible, reciclan más sus desechos y productos y tratan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las que sustituyen.



## PRÁCTICAS CORPORATIVAS MEDIO AMBIENTE

Las buenas o mejores prácticas son acciones que han rendido buenos resultados para GIAP, enfocándose en los principios que dirigen la atención hacia la importancia que tienen aspectos tales como la investigación, la innovación, la colaboración, la educación y la autorregulación para disminuir la degradación y el daño medio ambiental que pueden ocasionar las distintas actividades humanas.

GIAP, esta comprometida con el cuidado y la preservación del medio ambiente por lo que ha contemplado dentro de sus prácticas corporativas, acciones que contribuyen con este compromiso social y ambiental.





## POLÍTICA GENERAL EN MATERIA AMBIENTAL

En GIAP el cuidado del medio ambiente es una Política y valor clave en la ejecución de todas las operaciones y negocios de la empresa y forma parte integral del desempeño corporativo. En consecuencia, nuestra organización y todo nuestro personal están comprometidos en evitar, reducir, prevenir y controlar impactos ambientales.

Los objetivos de esta política implementada son:

- ✓ Garantizar que todas las operaciones y actividades de la empresa cumplan con la legislación y normatividad ambiental vigente en nuestro país.
- ✓ Evitar, reducir, prevenir y controlar eficientemente los impactos ambientales.
- ✓ Mejora continua de todos los indicadores ambientales asociados a nuestras operaciones.
- ✓ Planificar e invertir en capacitación, tecnología, equipos, innovación y eficiencia operativa co-amigable con el medio ambiente.
- ✓ Fomentar en todo el personal el uso eficiente de recursos no renovables.
- ✓ Cuidar la biodiversidad y generar conciencia de su importancia.



## PROYECTO “PARQUE AUTOSUSTENTABLE”

GIAP tiene establecido un Contrato de Alianza Comercial Deportiva que fue celebrado el día 8 de enero del 2016, en Villahermosa, Tabasco, con la empresa “Espectáculos Deportivos de Tabasco S.A. de C.V.” y el club Olmecas de Tabasco, que tiene por objetivo fungir como patrocinador directo y desarrollar un proyecto que beneficie a las personas que visiten este espacio. Este proyecto se enfoca en la realización de un Parque de Juegos Autosustentable, que incluye un sistema de Riego y un sistema de Iluminación Sustentable a través de paneles solares, con la finalidad de contribuir con el cuidado del medio ambiente utilizando tecnologías sustentables





El Parque de juegos Autosustentable está localizado el Parque Centenario 27 de Febrero, sede del equipo de béisbol Olmecas de Tabasco que participa en la Liga Mexicana de Béisbol y está ubicado en la Avenida Velodromo de la Ciudad Deportiva S/N, Atasta, Villahermosa, Tabasco.



# PROYECTO "PARQUE AUTOSUSTENTABLE"













## ANTICORRUPCIÓN

La corrupción ha sido reconocida como uno de los retos mundiales más importantes y un obstáculo fundamental para el desarrollo sustentable que afecta de manera desproporcionada a las personas y comunidades más pobres, pues corroe la propia estructura de la sociedad, por tanto, GIAP tiene desarrollado normas sobre gobernanza corporativa impulsadas a enfocar sus esfuerzos en el diseño e implementación de medidas anticorrupción, vislumbrándolas como parte de los mecanismos necesarios para proteger su reputación y los intereses de nuestros grupos de interés.



## PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

#### DESCRIPCIÓN:

Existen muchas razones por las cuales las empresas deberían evitar la corrupción en todas sus formas, que se pueden clasificar en dos grandes grupos. Por un lado, están las razones éticas. Por otro lado, están las razones empresariales.





## PRÁCTICAS CORPORATIVAS

### POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

GIAP destaca el compromiso, la honestidad y la ética como parte de su filosofía empresarial, que basada en los lineamientos contra la corrupción instituidos en el décimo principio del Pacto Mundial, de la Organización de las Naciones Unidas y promueve que sus colaboradores sean ejemplo con su comportamiento en cualquier trato o negociación a nombre de la empresa.

El propósito de esta política es prevenir, detectar e investigar actos constitutivos de corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y está aplica a todos nuestros colaboradores de cualquier nivel jerárquico, y considera los siguientes puntos:

- ✓ Está prohibido dar y/o recibir cualquier pago indebido o deshonesto.
- ✓ Está prohibido dar sobornos, incentivos, pagos, regalos o actividades de esparcimiento, directa o indirectamente, a funcionarios gubernamentales, contactos, empresas, proveedores, clientes, organismos o instituciones, para influir o premiar indebidamente un acto o decisión, en beneficio de la compañía.
- ✓ La actividad comercial tiene que ejercerse bajo los principios de honestidad y ética.
- ✓ Cumplir con la legislación vigente en cuestiones fiscales y legales.
- ✓ Promover prácticas que combatan y eviten la corrupción para generar inversiones y relaciones de negocio sanas y competitivas.





## PATROCINIOS

En GIAP como parte de sus actividades de vinculación, difusión y promoción se ve inmersa en diferentes eventos tales como conferencias, foros, seminarios entre otros programas de apoyo colaborativo.

Para financiar algunas actividades en las que participa GIAP se requiere de patrocinios que pueden ser económicos o en especie, estos se pueden otorgar por parte de GIAP a miembros de la comunidad, instituciones o público en general o ser solicitados por GIAP para la organización de determinados eventos.

El compromiso con el entorno es prioridad para GIAP, y por ello, ha incursionado en diversas actividades incentivando el deporte, la cultura dentro de la sociedad, cuidado del medio ambiente y prácticas de voluntariado.





## COMPROMISO PARA INCENTIVAR EL DEPORTE

GIAP mantiene su compromiso para incentivar el deporte con sus colaboradores y con la sociedad en todos los lugares en los que desarrolla su actividad.

La cultura física y el deporte son dos elementos fundamentales que contribuyen de manera importante a la conservación de la salud, así como el desarrollo de capacidades y habilidades para la vida profesional y familiar.

El eje que promueve el desarrollo de una cultura física en el grupo de trabajo y tiene como finalidad ofrecer la formación de hábitos de una vida sana a través de la activación física y la práctica del deporte de forma regular, para el cuidado propio, así como de la salud de niños, jóvenes, adultos, y personas con capacidades especiales.

Este compromiso incluye los siguientes objetivos:

**CONCIENCIAR** a todos los colaboradores sobre el grave problema del sedentarismo y ayudar a prevenir el sobrepeso.

**PROMOVER** la práctica de deporte a diario para mejorar la salud de los ciudadanos.

**OFRECER** alternativas viables para desarrollar su actividad física.

**IMPULSAR** buenas prácticas de comunicación, ya que el deporte nos impulsa a mantener actividades que nos van interrelacionando con un mayor número de personas.

**PROPICIAR** la realización de eventos de actividad física, mediante la coordinación de esfuerzos entre las diferentes áreas.





## PATROCINIO ACÁDEMICO

GIAP contribuye a la formación de las nuevas generaciones de profesionistas y egresados de las distintas ramas, disciplinas y especialidades para su futura integración al mercado laboral, por tal motivo se tiene establecido un Programa de Servicio Social y Prácticas Profesionales para que estudiantes puedan realizarlas en nuestro corporativo.

El apoyo académico también es monetario al brincar becas económicas al educando vinculado como incentivo para su desarrollo profesional, y así mismo, se les otorga apoyos de instructores internos para ayudar al conocimiento teórico-práctico para fortalecer sus conocimientos.

Se tiene convenios colaborativos con diversas instituciones públicas y privadas para que todos se vean beneficiados en estos apoyos académicos. En seguida se muestran algunos patrocinios que en este periodo se han otorgado a alumnos de universidades dentro y fuera de nuestra zona laboral.

### APOYO ACÁDEMICO PARA ALUMNO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO

El recurso económico otorgado tuvo como propósito cubrir gastos de viáticos en el viaje realizado por motivo de su participación en el concurso "ATAST I-FEST 2" en Túnez, Republica Tunecina.





## RECONOCIMIENTO

A:

**C. IVÁN AUGUSTO PÉREZ SAMUDIO**

**POR HABER PARTICIPADO EN EL "FESTIVAL INTERNACIONAL DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA" EN LA CIUDAD DE TÚNEZ, EL DÍA 20 DE MARZO DE 2016, CON EL PROYECTO "CASA DOMOTICA SUSTENTABLE".**

ING. CARLOS OLMEDO YÚDICO CORTÉS





## PATROCINIO ACÁDEMICO

### APOYO ACÁDEMICO PARA ALUMNO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TABASCO

GIAP contribuyo para que alumnos de la Universidad Tecnológica de Tabasco desarrollarán el proyecto "Análisis de Huella de Carbono e Impacto Ambiental de un Sistema de Gasificación de Biomasa en la Universidad Nacional de Colombia".









## PATROCINADOR DE LOS OLMECAS

En GIAP es patrocinador directo de los Olmecas de Tabasco, el cual es, es un equipo de la Liga Mexicana de Béisbol con sede en Villahermosa, Tabasco, México.

Nuestra responsabilidad es contribuir de forma ardua en recursos económicos y en la fomentación del deporte, como parte de la vida cotidiana.







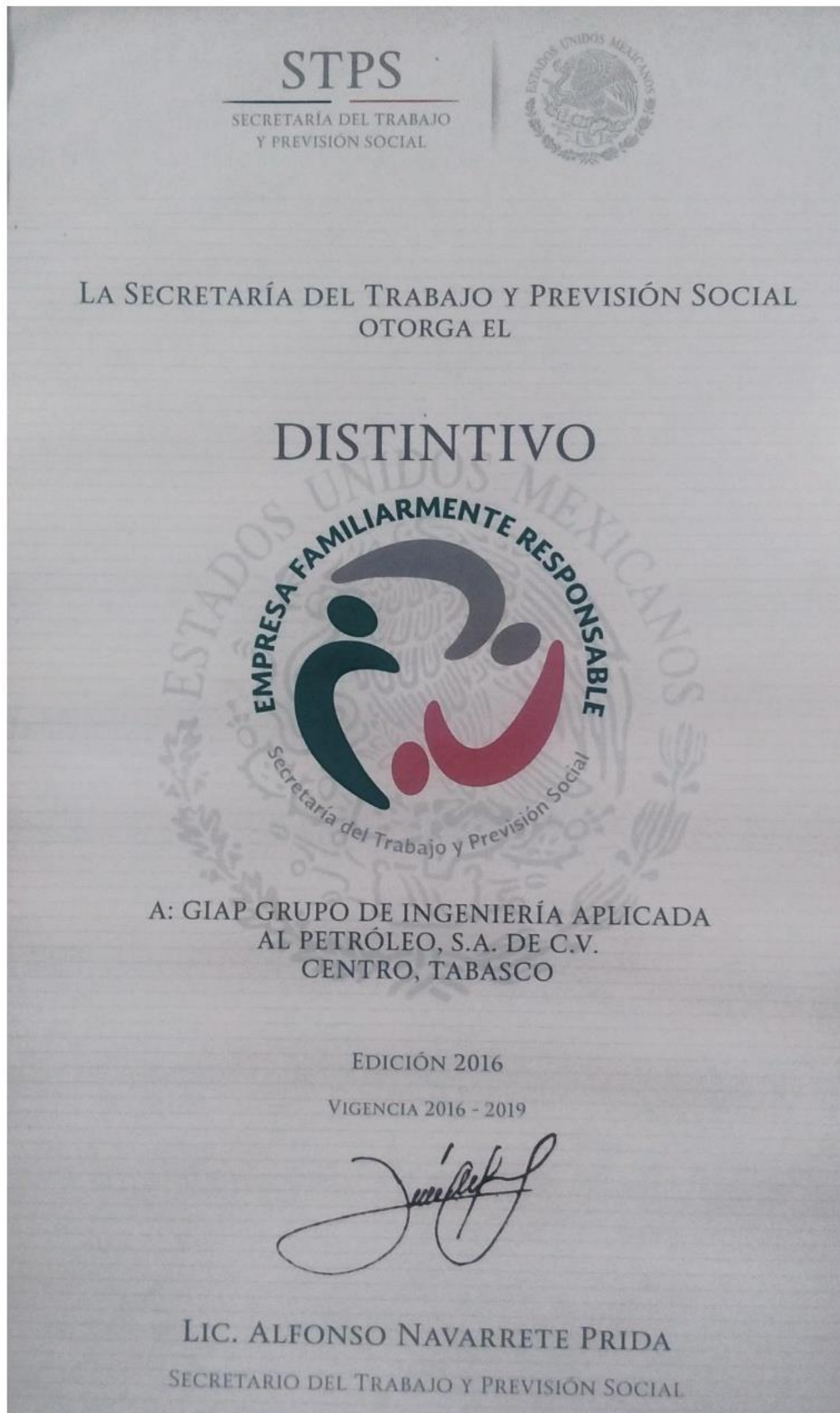


# SUPERVISIÓN EXTERNA

GIAP es una EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE y está incorporada a un programa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para consolidarse como una sociedad democrática e incluyente, que promueve y respeta plenamente los derechos de las Personas con discapacidad, mujeres y de todos aquéllos que enfrentan alguna condición de vulnerabilidad para acceder a un Empleo formal y de calidad.

El distintivo EFR obtenido tiene por objeto fundamental reconocer los esfuerzos que GIAP realiza en materia de conciliación del trabajo y la familia, y acredita su promoción en la ejecución de buenas prácticas laborales en pro de la equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.







# OBJETIVOS DE DESARROLLO DE GIAP

Dentro de la declaración de GIAP en este periodo, se han consignado todos los objetivos establecidos y centrados en la introducción de mejoras e importantes prácticas, referentes a temas mundiales de gran relevancia, como son: la educación, el vínculo familiar, la salud, el medio ambiente, acciones contra la corrupción y el fomento a la responsabilidad corporativa en materia de respeto y protección de los Derechos Humanos.



La visión de Desarrollo de GIAP, está proyectada y enfocada en alcanzar para el siguiente año, todas las metas propuestas para mejorar la estrategia corporativa y obtener un gran crecimiento óptimo laboral.

GIAP rectifica su compromiso y establece que continuará alineando sus programas y actividades de responsabilidad social con esta iniciativa voluntaria.

