

4

*Las Comunicaciones
sobre el Progreso
2005*



DOCUMENTO DE TRABAJO N° 4

Producido por la Oficina del Pacto Global en Argentina



Las Comunicaciones sobre el Progreso 2005

Compiladores:

Lic. Flavio Fuertes (PNUD)

Lic. María Lara Goyburu (PNUD)

DICIEMBRE DE 2005

La presente publicación fue elaborada y producida por la Oficina del Pacto Global en Argentina. La misma no constituye un documento formal de Naciones Unidas. Es publicada y distribuida de manera informal con el fin de fomentar la discusión y los comentarios de la comunidad que trabaja en los temas de responsabilidad social empresaria. Los resultados, interpretaciones, juicios y conclusiones expresados en este trabajo son propios de los autores y no deben ser atribuidos a Naciones Unidas, a sus organizaciones miembros/afiliadas, a los miembros del Directorio Ejecutivo ni a los gobiernos que ellos representan. El documento estará disponible en www.undp.org.ar y en www.eclac.org/argentina, sección Pacto Global. Por comentarios y/o sugerencias, escribir a: pactoglobal@undp.org.

Índice

Prólogo	5
Listado de principios	6
Comunicaciones sobre el Progreso	
Acindar. <i>Acciones implementadas vinculadas al Pacto Global</i>	7
<i>Apostando al crecimiento de las comunidades vecinas</i>	11
Aguas Argentinas. <i>Acceso a los servicios en barrios de bajos recursos</i>	13
<i>Concientización ambiental</i>	17
<i>Fortalecimiento del ámbito laboral</i>	20
<i>Fundación Aguas Argentinas</i>	28
<i>Preservación del Patrimonio Histórico</i>	32
<i>Programa de Tarifa Social</i>	34
Industrias Amanco Argentina S.A.	36
Apex America - Centro de Interacción Multimedia S.A.	38
Argenti Lemon S.A.	41
Autopistas del Sol	46
Base 365 S.R.L.	52
Cámara Argentina de Comercio	54
Cámara Empresaria de Medio Ambiente (CEMA)	60
Corrugadora Centro S.A.	64
Bodegas Chandon S.A.	67
De la Vera Cruz S.A. Sociedad de Bolsa	71
DuPont Argentina	73
EDEMSA.	78
<i>Ayuda Solidaria, un camino para el desarrollo regional</i>	79
<i>Capacitación Chicos “limpiavidrios”</i>	80
<i>Luz para Todos</i>	81
Empresa Distribuidora de Energía de Santiago del Estero S.A. EDESE S.A.	83
<i>Trabajamos juntos para mejorar nuestro mundo</i>	84
<i>Plan de descontaminación de PCB</i>	84
Empresa Provincia de Energía de Córdoba.	87
<i>Conducta Empresarial</i>	88
<i>Programas de gestión ambiental</i>	90
<i>Centro Preventivo de Salud Ocupacional</i>	100
Establecimiento Las Marías S.A.C.I.F.A.	104
Fiat Auto Argentina S.A.	110
Finca La Celia S.A.	113
Ford Argentina S.C.A.	116
<i>Progreso del Pacto Global</i>	117
<i>El progreso del Pacto Global</i>	119
<i>Progreso del Pacto Global. Ámbito Laboral</i>	124
<i>Progreso del Pacto Global: Medio ambiente</i>	128
Globalfono S.A.	131
<i>Centro en la gente</i>	132

<i>Compromiso con la educación</i>	132
<i>Reciclado de papel</i>	133
Grupo Motta.....	137
Fundacion Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria - IARSE	140
Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa (IESC)	145
Interrupcion	148
INVAP SE.....	152
La Voz del Interior S.A.....	155
Molina / Blotta y Asociados Sociedad Civil	163
Noren Plast s.A.	165
The Alterna Group s.A. (Openware)	167
Pantoquímica S.A.I.C.	169
Parana Metal s.A.	172
Rio Uruguay Cooperativa de Seguros Limitada	177
Síntesis Química S.A.I.C.	182
Taranto San Juan S.A.....	187
Tetra Pak S.R.L.	196
Torresolar S.R.L.	200
TOTAL División Eléctrica Argentina	203
The Value Brands Company de Argentina S.C.A.	209
Transba S.A.....	212
Transener S.A.	215
Vector Grupo Consultor	218
Volkswagen Argentina	221

Prólogo

El 24 de abril del 2004 se formalizó el lanzamiento del Pacto Global en Argentina con la firma de más de 200 empresas de origen nacional e internacional. Al día de hoy, la red argentina está integrada por 265 organizaciones y se ha convertido en una de las redes más inclusivas de América latina. Durante estos casi dos años las Agencias de Naciones Unidas asumieron el liderazgo de la iniciativa, brindaron todo su apoyo técnico, institucional y financiero y aportaron los recursos a su alcance para que la red argentina se convirtiera en un espacio institucionalizado de diálogo, de aprendizaje mutuo y de capacitación en materia de RSE. A partir del 1 de enero del 2006, sin embargo, el liderazgo de la iniciativa quedará en manos de la Mesa Directiva y de la Secretaría Ejecutiva del Pacto Global, órganos que se pusieron en funcionamiento en julio del 2005. Este cambio de rol del sector privado representa sin duda un desafío. Pero estamos convencidos que el esfuerzo realizado por las Agencias de Naciones Unidas hasta aquí será muy bien capitalizado por las organizaciones que asumen la responsabilidad de liderar esta importante iniciativa que fuera lanzada por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan.

Por lo dicho hasta aquí, queremos reafirmar que el Pacto Global es, por su carácter autorregulador y voluntario, creíble sólo en la medida en que las empresas informen a la sociedad las acciones que llevan adelante de una forma *transparente y constructiva*. Las Comunicaciones sobre el Progreso del Pacto Global representan, en este sentido, la firme convicción de las empresas firmantes de la iniciativa de demostrar con hechos que su responsabilidad social empresaria puede ser mucho más que un discurso de marketing. El documento que presentamos a continuación es el resultado de la compilación de las comunicaciones sobre el progreso que las empresas firmantes del Pacto Global en Argentina han presentado hasta el 31 de octubre del 2005. Esperamos, en este sentido, que este nuevo documento estimule a aquellas empresas que aún no han presentado su COP a hacerlo, para que tanto la sociedad como el mundo que observa a la red argentina del Pacto Global, siga viendo en ésta a empresas líderes en responsabilidad social empresaria.

Con este nuevo documento el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su calidad de punto focal de la red argentina del Pacto Global, no sólo cumple con la tarea de dar a conocer las acciones que las compañías llevan adelante para incorporar los principios del Pacto Global en su gestión sino que además colabora con el objetivo, más amplio y ambicioso, de convertir a esta iniciativa de Naciones Unidas en una plataforma de aprendizaje para la profesionalización de la práctica de la *responsabilidad social empresaria* en Argentina.

CARLOS FELIPE MARTINEZ
*Representante Residente del PNUD y
Coordinador Residente del Sistema
de Naciones Unidas en la Argentina*

Listado de principios

Derechos Humanos

Principio N° 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

Principio N° 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Ámbito laboral

Principio N° 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio N° 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio N° 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

Principio No 7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio No 8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N° 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anti-Corrupción

Principio N° 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Acindar

Título de la presentación

Acciones implementadas vinculadas al Pacto Global

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios:

Número 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

Número 2: No ser cómplice de abusos de los derechos

Número 3: Apoyar los principios de libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Número 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

Número 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Número 8: Promover mayor responsabilidad social mediambiental

Número 10: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Sistema de Gestión Integrada

Siendo el desarrollo sustentable uno de los vértices de nuestra actividad productiva, es más que evidente la importancia que tiene para Acindar el cuidado del medio ambiente. Esto se refleja en la emisión de los reportes ambientales de Acindar, y hoy con nuestra última actuación al desarrollar el Reporte de Sustentabilidad para el 2004. Actuación que cuida el presente para que en el futuro otras generaciones puedan disfrutar del fruto de nuestra labor.

Acindar considera que no es posible obtener productos sin Excelencia y Calidad en todos los procesos previos involucrados en su elaboración y presentación final. Por ello, ha desarrollado una Política de Gestión Integrada (2003) que incorpora los ítems Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional directamente con la Calidad.

Reforzando estas mecanismos de Gestión, Acindar ha desarrollado sus sistemas de gestión de la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente de acuerdo a normas internacionales, habiendo certificado mediante auditorias de terceras partes, según las Normas ISO 9001:2000 (Calidad), ISO 14001 (Medio Ambiente) y OHSAS 18001 (Seguridad y Salud Ocupacional) en todas sus principales plantas.

Dentro de las herramientas para el desarrollo de este sistema de gestión, se cumplen procedimientos específicos referidos a la gestión medioambiental, determinación de aspectos ambientales y la evaluación de sus impactos, cumplimiento de requisitos legales aplicables y otros a los que adhiera la Compañía, comunicaciones con las partes interesadas, análisis preliminares de riesgos e impactos, planes de contingencia, gestión integral de residuos y evaluaciones de impacto referidos a la Seguridad y Medio Ambiente y su entorno en obras de nuevos proyectos.

Como piedra fundamental de esta actuación, hemos desarrollado un proceso intenso de concientización y capacitación a todo el personal de las plantas (sean propios o contratados) referido a los aspectos de la Gestión Integrada y a sus actividades específicas, en cuanto a la protección del Medio Ambiente y a las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional. Esta concientización se transmite al personal, sus familias y el entorno, con la intención de fomentar el respeto y cuidado hacia el Medio Ambiente.

Los potenciales impactos de la actividad de Acindar al medio ambiente, que permanentemente se minimizan y controlan, son emisiones al aire, consumo de agua, descargas de efluentes y consumo de energía en todas sus formas. El acero no tiene contraindicaciones que puedan afectar o impactar negativamente en la salud de los usuarios o consumidores finales. A su vez, es un material altamente reciclable como chatarra, que es, hoy en día, un bien escaso y de gran demanda.

Procesos de reclutamiento del personal

El proceso de contratación se realiza en el marco de una nueva Política de Empleos del año 2003 que declara que Acindar no admite preconceptos o discriminaciones de ninguna naturaleza. Para atender a toda demanda de personal se comprobará la comunión entre los valores personales y los valores organizacionales de la compañía, así como las competencias genéricas definidas.

El procedimiento de selección, con definidos métodos de evaluación y entrevistas, permite conocer si las habilidades, conocimientos y valores del candidato permitirán lograr la coherencia necesaria para hacer propios nuestros valores.

En las oportunidades en las que se considera que una vacante puede ser cubierta por personal que ya se encuentra en la compañía, se utilizan las búsquedas internas, en las cuales los interesados que cumplan los requisitos del puesto pueden presentarse y si el perfil de alguno de ellos resultara el buscado puede acceder al puesto a cubrir. Este tipo de metodología promueve el crecimiento y el desarrollo de las personas dentro de la empresa.

Formación del personal y desarrollo de conocimientos

Con el fin de contribuir a la generación de las capacidades organizacionales actuales y futuras, a través del desarrollo de las competencias de nuestra gente, en Acindar implementamos un Plan Anual de Capacitación formado por programas de capacitación y entrenamiento anuales.

Los planes de capacitación y entrenamiento, tanto corporativo como técnico, son producto de un previo análisis de detección de necesidades en función de la brecha existente entre los desafíos y directrices de la Empresa para el año, y las competencias individuales de los empleados. Esta información surge de la encuesta de clima laboral, proyectos corporativos y gerenciales, metas anuales organizacionales y la información individual surgida del proceso de Gestión del Desempeño (Planes de Mejora del Desempeño– PDM) y Plan de Desarrollo Individual. Detectada la brecha, elaboramos un análisis de aquellos puntos que pueden tratarse con capacitación y entrenamiento. Diseñamos un plan corporativo genérico y uno por gerencia a nivel técnico.

Conducta ética

En función de este principio, todo el personal recibe y presta su conformidad a la Guía

de Conducta de Acindar que contiene los principales puntos a los cuales se compromete al empleado al ingresar a nuestra organización.

En la Guía de Conducta se plasman los Valores de la Compañía regulando las obligaciones y responsabilidades compartidas por todos los empleados en cuanto a:

- Lograr y mantener una operación segura de los equipos.
- Producir y comercializar bienes confiables y de calidad.
- Cuidar el medio ambiente.
- Mantener un trato íntegro y justo con la comunidad, los clientes, los proveedores, los compañeros de trabajo, los accionistas y el gobierno.
- Conducirse con una conducta ética, respetando las leyes vigentes.
- No acosar en su relación de trabajo.
- Respetar los derechos y diferencias culturales de los individuos, poniendo en práctica el principio de igualdad de oportunidades.

La Guía de Conducta regula asimismo el eventual conflicto de intereses; la confidencialidad de cierta información; la forma de otorgar comisiones y bonificaciones a los clientes; la prohibición absoluta de dar o recibir sobornos; los límites para dar o recibir regalos y agasajos; el cumplimiento de las normas aplicables, tanto de normas legales como reglamentos internos de la Compañía; la obligación de cumplir las leyes de otros países en caso de que las mismas fueran aplicables; la prohibición de intervenir por sí o por interpósita persona en operaciones bursátiles cuando tengan conocimiento de información privilegiada; la obligación de mantener la legalidad y exactitud de los registros de la Compañía y el buen uso de los bienes y recursos.

Mejoras en la condiciones de trabajo

Consideramos que es fundamental mantener un buen clima laboral, ya que no cabe duda que el factor humano es el verdadero diferencial entre las empresas. Toda política que llevamos adelante en la gestión de nuestros recursos humanos tiende a ello. Es por ello que tenemos un programa de Gestión de Clima que mide el clima laboral a través de una encuesta anónima de 66 preguntas a la que están invitados a participar todos los empleados para dar su opinión sobre diferentes temas.

Esta encuesta se realiza cada 2 años mediante la metodología establecida por la consultora *Great Place to Work* y sus resultados son analizados por grupos de empleados de cada sector de diferentes niveles que proponen una serie de acciones de mejora que son analizadas y seleccionadas por la Dirección para ser realizadas en un plazo estipulado.

Negociación colectiva

En el 2004 se desarrollaron las primeras reuniones con vistas a integrar la paritaria que acordará la Convención Colectiva de Trabajo de la actividad Siderometalúrgica que responda a las necesidades operativas de estos tiempos (la vigente es de 1975). Los avances no fueron muy concretos debido al impacto de las políticas que a nivel nacional aplicó el Gobierno, las que generaron momentos de incertidumbre. No obstante, sobre el final del año se pudo concretar la realización de un cronograma de trabajo con los Directivos de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y los representantes de la Cámara Empresaria con fecha de inicio el día 15 de febrero de

2005, oportunidad en que las distintas comisiones comenzarán la negociación con vistas a finalizarla sobre el mes de octubre del mismo año.

Respecto de las paritarias con la Asociación de Supervisores de la Industria Metal-mecánica (ASIMRA), con el objeto de suscribir un nuevo convenio colectivo que regirá para los supervisores de la planta de Villa Constitución, y ligado al contexto mencionado en el párrafo anterior, siguió similar status ya que son cuestiones que se administran en forma muy vinculada y paralelas.

No obstante, y ante la demora en el avance de la paritaria de ambas actividades durante el año, la Compañía y la Comisión Directiva de la Seccional Villa Constitución acordaron algunas actas parciales que permitieron implementar nuevas operatorias en las formas de trabajo e integración de equipos de personas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Sistema de Gestión Integrada

Desde hace varios años se han estado desarrollando un grupo de indicadores de desempeño ambiental que permiten evaluar y seguir la evolución de los parámetros considerados característicos de la actividad siderúrgica. A tal fin se han caracterizado indicadores de dos tipos, aquellos relacionados directamente con la actividad industrial y los de incidencia sobre el medio ambiente natural y de características globales.

Hemos desarrollado un estudio integral del consumo energético global de los procesos de reducción del mineral de hierro y la fusión de acero, incorporando al análisis las distintas variables intervinientes y su incidencia relativa. También hemos establecido objetivos de reducción del consumo de recursos naturales como tales como el gas natural, el agua, la electricidad, etc.

Durante el año 2004 se ha reforzado el programa de Gestión Integral de Residuos en las plantas de Acindar a través de la identificación, cuantificación y clasificación de acuerdo a los diferentes destinos. Los resultados obtenidos a la fecha indican que el 81% del residuo generado es recuperado interna o externamente y la tasa de residuos no recuperados o con tratamiento final asciende a 84,5 kg/ton.

Clima Laboral

La segunda encuesta del clima laboral realizada en mayo de 2004, tuvo una participación del 89% del personal y mostró una clara mejora en todos los aspectos del clima laboral. Durante el segundo semestre del 2004 fueron analizados los resultados de dicha encuesta por 30 grupos de clima, formados por personal de todos los sectores y niveles jerárquicos, de los cuales surgieron las acciones para el año 2005.

El pasado año se llevaron a cabo muchas otras actividades tendientes a mantener un buen clima de trabajo al mismo tiempo que se fortalecen las relaciones entre el personal y la empresa. Entre ellos, el “Día de la Familia”, el “Día del Concurso de Talentos”, las “Fiestas de Fin de Año” y los “Juegos de Integración”.

Contamos con una Gerencia de Área de Medicina Laboral unificada con Recursos Humanos, que coordina el trabajo de los Servicios Médicos de todas las instalaciones de la empresa con el objetivo de estandarizar las prestaciones en pos de una mejor las condiciones laborales de las personas que trabajan en la empresa.

En el 2004 se ha consolidado esta organización centralizada, mejorando los servicios especialmente focalizados a la prevención de enfermedades.

En cuanto a prácticas vigentes en materia de Medicina Laboral, podemos indicar:

- *Exámenes Médicos* periódicos tanto al personal de planta como al administrativo. Durante el 2004 se realizaron más de 60 mil prácticas de exámenes.
- Campañas de Medicina Preventiva (contra riesgos cardiovasculares, tétanos, vacunación antigripal, etc.)

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Reclutamiento - Guía de conducta - Sistema de Gestión Integrado - Desarrollo ambiental

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Gustavo Pittaluga

Email: pittalug@acindar.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.acindar.com.ar

Título de la presentación

Apostando al crecimiento de las comunidades vecinas

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios:

Número 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

Número 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

Número 8: Promover mayor responsabilidad medio ambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En el Área Educación, los programas estuvieron dirigidos a mejorar la calidad de la enseñanza EGB, Polimodal y Técnica; reducir los altos índices de repitencia y deserción escolar; revertir la baja comprensión lectora; atender dificultades pedagógicas originadas en la falta de recursos económicos y reconocer el mérito y el esfuerzo.

En el Área Medio Ambiente los programas buscaron abordar la problemática medioambiental y su relación con el desarrollo sustentable y fomentar la cultura de trabajo de la tierra y la valoración de una alimentación sana y variada.

En el campo de la Salud, se continuó con el programa de revisiones oftalmológicas y se apoyó la labor de prestigiosas instituciones de la salud.

En el área Promoción Social, la Fundación apoyó proyectos de la comunidad mediante la donación de materiales producidos por la empresa.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Durante el año 2004, los programas de la Fundación Acindar se desarrollaron en Villa Constitución y Rosario, Provincia de Santa Fe; Tablada y Beccar, Provincia de Buenos Aires; y Villa Mercedes, Provincia de San Luí. Los beneficiarios sumaron 39.916, entre directos (21.908) e indirectos (18.008). Las instituciones y escuelas alcanzadas fueron 192 y se desarrollaron 80 proyectos. La inversión social de la Fundación fue para el año 2004 de 618.362 pesos, casi el doble del presupuesto del período 2003. Además, se atendieron 2.800 chicos atendidos y se entregaron 190 anteojos

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Trabajo comunitario - Infancia - Educación - Comunidad - Salud

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Gustavo Pittaluga

Email: pittalug@acindar.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.acindar.com.ar/fundacion

Aguas Argentinas

Título de la presentación

Acceso a los servicios en barrios de bajos recursos

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo ante los retos medioambientales

- Compromiso con la comunidad en la cual la empresa está inserta.
- El Bien Común

Ejemplos a considerar:

Programa de Barrios Carenciados en 2004, establecido como modelo de gestión adaptada a la problemática de barrios de bajos ingresos.

Plan Agua + Trabajo

¿Qué acciones ha realizado su Empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Desde que se hizo cargo de los servicios, Aguas Argentinas ha trabajado para encontrar soluciones a la problemática del acceso universal a los servicios en barrios de bajos recursos, atendiendo no sólo las dificultades físicas que allí se presentan sino también la dimensión social.

En este sentido, Aguas Argentinas desarrolló el Modelo Participativo de Gestión, un programa que se basa en un esquema de colaboración e integración entre la comunidad, los municipios, la empresa y el regulador.

Desde el año 2003, dentro del marco del programa de Barrios Carenciados y con la supervisión de la Comisión de barrios carenciados integrada por la Empresa y el Ente Regulador, Aguas Argentinas ha puesto en marcha (a modo de prueba integral y planificada) **92 proyectos**.

Además, en 2004 la compañía implementó, junto al Gobierno nacional, el Plan Agua + Trabajo, que tiene como objetivo la expansión del servicio de agua potable en el partido de La Matanza.

Actividades realizadas en el año 2004

a) Modelo Participativo de Gestión

Objetivo: asegurar que la ejecución de los trabajos responda a las necesidades e intereses que la población de los barrios tiene sobre el servicio, el buen desarrollo de los trabajos y la correcta integración de los clientes de barrios de menores recursos.

Como así también, implicarlos en la regularización, tanto técnica como comercial.

Proceso:

- **Reuniones de consolidación de la demanda comunitaria:** previas a la firma de los convenios, para interiorizar a la comunidad, ver el proceso y la organización interna.

- **Talleres informativos *Inicio de obra*:** informe a los vecinos sobre las etapas y características de las obras.
- **Talleres de capacitación técnica:** para brindar los conocimientos necesarios a los equipos vecinales.
- **Mesas de seguimiento de obra:** reunión de todos los actores para monitorear el avance de las mismas.
- **Talleres educativos:** información sobre el buen uso de los servicios, además para los niños se desarrollan talleres didáctico-recreativos.
- **Talleres comerciales:** al final de la obra, se realizan talleres informativos, previo a la primer facturación.

Desde el inicio de esta etapa piloto, Aguas Argentinas trabajó en la definición de una tarifa adaptada a este modelo, en forma conjunta con el Ente Regulador, quien formalizó (Resolución N°1 de 2004) un descuento con el que se beneficia la comunidad involucrada en el proyecto al finalizar la obra. El monto varía según la tipología del barrio.

b) Plan Agua + Trabajo

Este proyecto se inicia oficialmente con la firma de un acta acuerdo, el 24 de febrero 2004, entre el Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA), el Ente Tripartito de Obras y Servicios Sanitarios (ETOSS) y Aguas Argentinas.

Objetivo: Mitigar el riesgo sanitario de la población del Municipio de La Matanza, que carece del servicio de agua potable, a través de la construcción de redes por Cooperativas de Trabajo.

Metas específicas:

- Proveer el servicio de agua potable a 400.000 personas a través la creación de 178 módulos de 5 Km de red (total de 890 Km.)
- Crear una fuente de trabajo para la población gracias a la creación de 89 Cooperativas de Trabajo, cada una constituida por 16 miembros.

Aguas Argentinas formó un equipo de trabajo dentro de su organización interna (líder de proyecto + integrantes de distintas direcciones de la empresa).

Para :

- Permitir el buen desarrollo de las obras, definir el futuro modelo de gestión y asegurar la toma de operación del servicio.
- Incorporar a los futuros clientes, a través de un equipo de Acompañamiento Social para asegurar la sustentabilidad del servicio.

Las acciones desarrolladas en 2004 para cumplir con el Plan fueron las siguientes:

Capacitación técnica de las Cooperativas de Trabajo

El equipo de la Gerencia de Desarrollo Sustentable de Aguas Argentinas capacitó a 1424 personas.

Aplicación de la Metodología de Acompañamiento Social:

- Capacitación de Asistentes Comunitarios, con información sobre el Plan y los servicios, facturación y relación Cliente-Empresa (253 personas).
- Capacitación de las Secretarías de Cooperativa, encargadas de brindar la información necesaria para la comunicación vecinal (89 personas).
- Reuniones Institucionales, en cada barrio, para brindar información acerca del Plan (500 personas).
- Talleres sobre el buen uso del agua, para alumnos de escuelas primarias de La Matanza (8.300 alumnos).

Simplificación del diseño de las redes y utilización del “Kit de Conexión” (innovación de Aguas Argentinas)

El Kit de Conexión fue creado por Aguas Argentinas para facilitar la instalación de cañerías a través de mano de obra comunitaria. Esta innovación, generada para el Modelo Participativo de Gestión, fue adaptada y aplicada al Plan Agua + Trabajo.

Empadronamiento Comercial

Para empadronar e implementar la facturación mensual, las Direcciones Comercial y de Sistemas hicieron la adecuación en el sistema comercial.

Diseño de los Proyectos

La Dirección de Infraestructura elaboró el diseño de los proyectos, de acuerdo a la complejidad del terreno y usando los criterios técnicos correspondientes al contexto.

Inspección y Asistencia Técnica

La totalidad de las obras están supervisadas por un equipo de 15 inspectores y 3 coordinadores, asegurando el cumplimiento de calidad y de las normas de la Empresa.

Construcción de pozos

22 pozos están financiados por un fondo fiduciario que recibe los aportes de la Empresa, el resto de los pozos son financiados por ENOHSA, que firmó un convenio con el Ejército Argentino para realizar 36 perforaciones. Ambas obras están supervisadas por los inspectores de Aguas Argentinas para hacer cumplir las normas de la Empresa tanto a nivel constructivo de los pozos como de la calidad de la fuente.

Compra y Logística de los materiales

Para enfrentar la gran magnitud y la dispersión de las obras, la Empresa adelantó los fondos para la compra de material hidráulico y puso en marcha la logística para abastecer las 89 obras en simultáneo.

Conclusiones:

En el 2003 se lanzó una nueva etapa del programa barrios de menores recursos con el objetivo de proveer uno o ambos servicios –agua potable y desagües cloacales– a 100.000 habitantes. Los barrios seleccionados representan problemáticas contractuales, técnicas, comerciales, institucionales y sociales de la Concesión, y permiten identificar las condiciones de replicabilidad masiva del programa.

En el transcurso del año 2004 surgieron varias demandas de otros actores que hicieron pasar al programa a una fase masiva, a pesar de que aún no estaba concluido el trabajo de evaluación previo, necesario para asegurar las condiciones de sostenibilidad del servicio en esas áreas.

Por eso, la Dirección General de Aguas Argentinas fijó, como lineamiento estratégico de la compañía para 2005, el objetivo de:

“Asegurar la sostenibilidad de los programas en áreas de menores recursos”

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

a) Modelo Participativo de Gestión

Logros:

- Las obras finalizadas y en curso –desde 2003– benefician a **49.076 habitantes**.
- Cobertura de las necesidades de la comunidad de escasos recursos.
- Integración y participación de los clientes de los barrios.
- Comunicación entre Aguas Argentinas y los vecinos, mantenida en el tiempo.
- Clientes informados.
- Concientización sobre el uso racional del agua.

b) Plan Agua + Trabajo

Logros:

- Creación de fuentes de trabajo.
 - Provisión del servicio de agua potable al Municipio de La Matanza.
 - Capacitación e información de la comunidad para el desarrollo de las obras.
 - Desde la primera obra, iniciada el 3 de mayo, hasta hoy 31 de diciembre, se instalaron 240 Km de red y 21.000 conexiones domiciliarias.
 - Concientización sobre el buen uso del agua.
 - Clientes informados.
 - Afianzar el compromiso de la Empresa ante la comunidad.
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición.

Modelo Participativo de Gestión (MPG) - Plan Agua + Trabajo

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Miguel Trucco

Email: miguel_trucco@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Web-site: www.aguasargentinas.com.ar

Título de la presentación:

Concientización ambiental

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Promover mayor responsabilidad medioambiental

Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?**Comunicación sobre el uso racional del agua**

La comunicación sobre el uso racional del agua es prioritaria para Aguas Argentinas, pues tiene la certeza de que el futuro de sus reservas dependerá de la correcta explotación de este recurso escaso y limitado.

Apoyando esta concepción, la empresa realiza programas educativos y campañas de concientización, que incluyen la distribución masiva de afiches, folletos explicativos y material didáctico, acciones que se complementan con difusión en distintos medios de comunicación.

Las campañas de valorización del agua apuntan, entre otros aspectos, a generar la toma de conciencia sobre el uso racional a través de la difusión de ciertas recomendaciones prácticas. No se trata de limitar el consumo, sino de evitar el derroche utilizando sólo la cantidad que se necesita.

Campaña “Gota a gota, el agua se agota”

Durante 2004, Aguas Argentinas lanzó una nueva campaña comunitaria sobre uso racional: “Gota a gota, el agua se agota”. Como todos los años y con el objetivo de generar conciencia en la comunidad acerca del valor del agua como un recurso no renovable, escaso en el mundo, la empresa realizó esta campaña, a fin de advertir sobre la necesidad de cuidar los recursos hídricos.

Las herramientas utilizadas fueron:

- aviso para medios gráficos y radiales
- folleto factura
- material de difusión para la prensa

Programa Educativo *El Mundo del Agua*

Desde hace 10 años, Aguas Argentinas ofrece, en forma totalmente gratuita, un programa educativo para las instituciones de enseñanza, públicas y privadas, de la ciudad de Buenos Aires y de los 17 partidos que comprenden el área de la Concesión. Los beneficiarios directos de este programa son alumnos de los niveles EGB 1 y EGB 2.

A través de los niños, se pretende modificar conductas negativas del grupo familiar en torno al uso del agua, convirtiéndolos en agentes de difusión de la información que el programa brinda sobre la necesidad de cuidar un recurso natural, de vital importancia y escaso en la naturaleza, y tomar un rol activo como ciudadanos responsables

del medio donde habitan. Se apuesta a desarrollar un trabajo que tenga continuidad en el tiempo, al sembrar conocimientos tendientes a crear hábitos apropiados que contribuyan a la preservación ambiental.

Para ello, los alumnos realizan una visita a la planta Gral. San Martín, que les permite comprobar en forma directa el complejo proceso de potabilización del agua, además de recibir una exposición sobre uso racional del recurso.

Página Web

A través de la dirección www.aguasargentinas.com.ar se puede acceder al sitio de la empresa. La página ha sido concebida con un moderno diseño y una agradable presentación visual, para que pueda ser visitada y sirva como verdadero material de consulta a estudiantes e investigadores que se interesen por los temas referidos al agua en general, al saneamiento y al cuidado del medio ambiente.

Talleres *Con-ciencia y Agua* en escuelas y comedores infantiles

Continuando con el objetivo de crear conciencia sobre el cuidado del agua y el medio ambiente, y llegar a los más chicos con un mensaje ecológico, se llevaron a cabo los talleres *Con-ciencia y Agua* en diferentes escuelas y comedores de municipios que forman parte del área de Concesión. A través de experimentos en vivo y juegos participativos, se transmitieron contenidos teóricos y se trabajó sobre situaciones cotidianas en las que se puede evitar el derroche.

Acontecimientos y fechas especiales

Día Internacional del Agua

En marzo de 2004, con motivo de la celebración del Día Internacional del Agua, la empresa realizó una jornada festiva en los Lagos de Palermo.

El público participó a través de actividades lúdicas que giraron en torno al buen uso del agua y al cuidado del medio ambiente. Diversos músicos itinerantes y el taller *Con-ciencia y Agua* formaron parte del programa de actividades. Como cierre de la jornada, se realizó un espectáculo con acróbatas que representaron diversas situaciones referidas al hombre y a su relación con el agua. Los asistentes recibieron material gráfico con información acerca de la problemática de la escasez del recurso en el mundo.

Día Mundial del Medio Ambiente

Todos los años para esta fecha, Aguas Argentinas intensifica las acciones que realiza para incitar a la comunidad a tomar conciencia sobre la necesidad de proteger el entorno. En 2004, adhirió a la celebración realizada en la Reserva Ecológica Costanera Sur, el mayor ecosistema natural de la ciudad de Buenos Aires.

En esa oportunidad, Aguas Argentinas brindó agua potable a los asistentes y realizó talleres recreativos con contenidos que destacaron el valor del agua y la importancia de su cuidado. Además, junto a la Fundación Garrahan, plantó árboles como símbolo de su permanente compromiso con la mejora de los espacios verdes de la ciudad.

Adhesión a la celebración del Día del Niño

Con motivo de la celebración del Día del Niño, Aguas Argentinas participó del festejo

Para los chicos, por los chicos, que se realizó en el estadio River Plate, a beneficio de Casa Cuna. Aguas Argentinas participó a través de la realización de juegos y del taller *Con-ciencia y Agua*.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

En los estudios que habitualmente realiza Aguas Argentinas para monitorear la satisfacción de sus clientes y algunos especiales dirigidos a otros públicos de interés, el resultado obtenido de las acciones descritas sobre el uso racional del recurso se describe a continuación:

Campaña “Gota a gota, el agua se agota”

La campaña fue testeada y recibió gran aceptación, fundamentalmente por: la *utilidad de los contenidos* y la *pertinencia de la información*.

Programa Educativo El Mundo del Agua

Durante 10 años, Aguas Argentinas viene realizando este programa en forma ininterrumpida. Esto demuestra no sólo el interés de la compañía en educar a las nuevas generaciones sobre un tema tan fundamental como el cuidado de los recursos, sino también la buena recepción que esta propuesta ha tenido en la comunidad.

Los contenidos son revisados anualmente, para que no sólo estén actualizados sino que también respondan y complementen a temáticas de la enseñanza oficial. Para realizar este trabajo son muy valorados los comentarios de los docentes que realizan la visita, que se recogen a través de un cuestionario al finalizar la actividad. Como resultado de este estudio se puede destacar que el 98% de los participantes califica el programa con notas mayores o iguales a siete.

Durante 2004, visitaron la Planta Gral. San Martín 5.680 alumnos.

Además, se entregó material didáctico a instituciones educativas, que por distintos motivos no pudieron realizar la actividad.

Página Web

La página recibe un promedio de 20.000 visitas mensuales. En un estudio realizado en noviembre de 2004, 92% de los encuestados que visitaron la página la calificaron con notas mayores o iguales a siete.

Talleres *Con-ciencia y Agua* en escuelas y comedores infantiles

Durante 2004, participaron de esta actividad más de 30.000 chicos. De acuerdo a un estudio realizado el pasado noviembre, el 10% de los asistentes a los talleres los califican con notas mayores o iguales a siete.

Acontecimientos y fechas especiales

La empresa aprovecha estas fechas especiales para realizar una contribución a la toma de conciencia sobre la problemática del agua y concienciar a la comunidad sobre la necesidad de hacer un uso racional del recurso.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Medioambiente- concientización- consumo racional del agua –

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ana Castelli - Miguel Trucco

E-mail: ana_castelli@aguasargentinas.com.ar

miguel_trucco@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Web-site: www.aguasargentinas.com.ar

Título de la presentación

Fortalecimiento del ámbito laboral

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

RSE: mejoría constante de las condiciones laborales

El bien común

Capacitación y Desarrollo

Libertad de Asociación Sindical

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Aguas Argentinas es la empresa responsable de la provisión de servicios de agua potable y cloacales para la ciudad de Buenos Aires y 17 municipios del Gran Buenos Aires, con una población servida cercana a los 8 millones de habitantes. Es una de las concesiones sanitarias más grandes del mundo. Fue adjudicada en mayo de 1993 y el período de concesión se extiende hasta el año 2023. A lo largo de casi 12 años fueron incorporadas a las redes de agua potable y cloacas más de 3 millones de habitantes. En los primeros 10 años, el 76% de sus ganancias fue reinvertido mientras que la remuneración líquida del capital invertido es inferior al 6% promedio anual. Actualmente, las tarifas de agua de la Concesión se ubican entre las más bajas de Argentina y de América Latina.

Respecto a su ámbito laboral, la empresa declara, formaliza y difunde su Visión, Misión y Valores en el mismo como modelo de gestión para las tomas de decisiones, basados en la ética y su compromiso con el desarrollo social y económico.

Visión

Aspiramos a ser la empresa líder de los servicios públicos en Argentina y referente en la provisión de agua potable y saneamiento cloacal para los países emergentes. Queremos convertirnos en un modelo de asociación público-privado, gracias al reconocimiento de nuestros clientes y a nuestro compromiso con el desarrollo de la comunidad.

Misión

Nuestra misión es brindar los servicios públicos esenciales de provisión de agua potable y saneamiento cloacal. Conscientes de los deberes que esto implica, trabajamos para ofrecer la más alta calidad en nuestras prestaciones, contribuyendo al cuidado de la salud pública y a la preservación del medio ambiente, mediante una gestión eficiente y sustentable tanto en lo social como en lo económico.

Estamos comprometidos, en colaboración con la comunidad a la que servimos, en la búsqueda de soluciones que aseguren el acceso al servicio para todos. En todos los ámbitos donde trabajamos queremos establecer relaciones armónicas, transparentes y duraderas con nuestros interlocutores.

Queremos generar en Aguas Argentinas un ambiente que privilegie el profesionalismo y la equidad, que estimule y brinde posibilidades de desarrollo y crecimiento. Deseamos ser una empresa atractiva en el mercado laboral, abierta a nuevas oportunidades de negocio y de la cual nos sintamos orgullosos.

Valores

Nuestros valores son los puntos de referencia que guían nuestra acción. Son nociones sencillas, compartidas y sólidas que nos sostienen, nos unen y nos orientan en cualquier contexto, en toda situación.

Todos y cada uno de los que formamos parte de Aguas Argentinas podemos reconocernos e identificarnos con ello:

Valores de Suez:

- *Profesionalismo*
- *Colaboración*
- *Espíritu de Equipo*
- *Creación de Valor*
- *Respeto del Medio Ambiente*
- *Ética*

Nuestros valores complementarios:

- *Respeto*
- *Vocación de Servicio*
- *Humildad y Autocrítica*
- *Austeridad*
- *Transparencia*

Dado que los 3750 empleados que trabajan día a día para brindar el mejor servicio constituyen uno de los pilares de Aguas Argentinas, la empresa ha definido llevar ade-

lante diferentes acciones con vistas al fortalecimiento de su ámbito laboral, las cuales abarcan desde el cumplimiento de leyes laborales, capacitación y desarrollo de su personal, fortalecimiento de la relación con el sindicato hasta la implementación de programas orientados a la gestión del clima laboral.

Algunos ejemplos:

- Herramientas de Medición de Clima Laboral
 - Otorgamiento de Becas de estudio de Grado y Postgrado al personal
 - Política de desarrollo Interno del personal - Movilidad interna
 - Reconocimiento al Sanitarista de Honor
 - Programa de participación de utilidades
 - Beneficios sociales - Asistencia
 - Inserción laboral y capacitación de hijos de empleados
 - Servicios al personal - Orientación Psico-social
 - Concientización sobre la problemática del agua
 - Cumplimiento de Leyes Laborales provinciales y nacionales
 - Cumplimiento de Leyes Impositivas provinciales y nacionales
-

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Política de Integración de los empleados

Aguas Argentinas trabaja constantemente en el fortalecimiento de un clima laboral más eficiente, promoviendo la cohesión y participación de sus empleados en actividades culturales y recreativas, a la vez que brinda un espacio de desarrollo personal. Estas actividades fortalecen el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo. Algunos ejemplos:

- Coro Aguas Argentinas
- Grupo de Teatro de Aguas Argentinas
- Regalos y Fiestas de Fin de año
- Museo de las Aguas Corrientes
- Raid Desafío Aguas 2004

Capacitación y Desarrollo del Personal

Aguas Argentinas ha brindado un total de 68.142 horas de capacitación técnica y de entrenamiento a todo sus empleados durante 2004. Paralelamente, las capacitaciones posibilitan reforzar metodologías y orientaciones para un mejor desempeño profesional, profundizando sobre los conocimientos del negocio. La empresa apuesta fuertemente al desarrollo profesional y personal de sus empleados. Algunos ejemplos:

Programas de Capacitación

- *Escuela Comercial*
- *Informática*
- *Higiene y Seguridad*
- *Capacitación Técnica*
- *Liderazgo*

- *Idiomas*
- *Capacitación Social*
- Visitas a Planta
- Programa de Inducción

Política de Desarrollo Interno del personal - Movilidad interna

La empresa prioriza cubrir nuevas vacantes con empleados de Aguas Argentinas para posibilitarles su crecimiento y desarrollo laboral y personal. Durante 2004, se realizaron un total de 316 movimientos (búsquedas internas, promociones, asignación proyectos, rotaciones, transferencias) alcanzando la Tasa de Rotación Compañía para este año un 7,96%.

Otorgamiento de Becas de estudio de Grado y Postgrado al personal

Aguas Argentinas otorga becas de estudio al personal que reúna los requisitos establecidos, permitiéndoles el acceso a estudios avanzados y facilitando el desarrollo profesional en la empresa.

Apoyo a programas de Pasantías Universitarias y de Colegios Secundarios

La empresa realiza convenios con diferentes universidades nacionales y colegios técnicos secundarios, permitiendo el acceso a alumnos con estudios avanzados, facilitándoles su desarrollo profesional y la adquisición de experiencia. A su vez, permite la transferencia de *know-how* técnico (oficio) en las áreas operativas y en las de mantenimiento. También, genera valor agregado a la compañía a través de la incorporación de jóvenes con formación técnica que posean alta capacidad de aprendizaje y que puedan a futuro ser cuadros de reemplazo de posiciones operativas. Algunos ejemplos:

- **Escuela de aprendices:** 20 alumnos recibidos de escuelas secundarias técnicas
- **Jóvenes Profesionales:** Durante el año 2004 se incorporaron a la Compañía 12 Jóvenes Profesionales graduados recientes o en el último año de las carreras de Ingeniería Civil, Mecánica, Industrial, Electromecánica, Arquitectura.
- **Convenio con Universidad del Salvador:** Título obtenido: Lic. En Ciencias del Medioambiente
- **Convenio con FENTOS:** Título obtenido: Técnico en Administración de Empresas – Técnico en Medioambiente.
- **Convenio de Cooperación Empresas – Escuela Técnica:** Título obtenido: Técnico en Administración de Empresas – Técnico en Medioambiente.

Inserción laboral y capacitación de hijos de empleados

Aguas Argentinas adopta del CCT el artículo N° 36. y, prioriza la inserción laboral de hijos de empleados en el caso de incorporación de personal. A su vez, también otorga becas para estudios secundarios a hijos de empleados en el Colegio Pío IX – Obra de Don Orión. En 2004 se llevó a cabo la actualización de la Base de Datos de Hijos de Empleados, donde se decepcionaron 2800 solicitudes.

Relación con el Sindicato

Aguas Argentinas mantiene una fluida relación con el sindicato en todos los aspectos laborales, sociales y recreativos.

La compañía permite la actuación de los sindicatos en el lugar de trabajo y suministra información sobre las condiciones de trabajo en la empresa. Por ejemplo:

- Charlas de Salud: A través de la Fundación de la Justicia Social

Política de Comunicación interna

La empresa administra y pone a disposición del personal un sistema de comunicación integrado, a través de diferentes recursos técnicos que facilitan la integración, comunicación y el desempeño laboral de todos sus empleados, favoreciendo un buen clima laboral. Algunos ejemplos:

- **Cartelera Digital**
- **Sistemas de comunicación:** Teléfono, Fax, e-mail, internet, carteleras, boletines Flash Info.
- **Reuniones de Mandos Medios:** Aguas Argentinas comunica a los Mandos Medios el estado financiero, novedades y proyectos.
- **Comunicaciones generales:** Aguas Argentinas comunica a sus empleados los ingresos, las novedades, los proyectos, etc. de la compañía a través de e-mail.
- **Comunicaciones corporativas:** Distribución de la revista corporativa del Grupo Suez, cuyo contenido varía según las novedades del Grupo, nuevas acciones o lineamientos, interés general, etc.

Herramientas de Medición de Clima Laboral

Mediante encuestas Internas que realiza la compañía es posible medir cómo se siente el empleado y qué opina de la empresa, de los superiores, sus clientes y cuáles son sus sugerencias para las mejoras. Por ejemplo:

- **Encuesta "Clima Interno":** La encuesta se realiza desde el año 2002 y consta de 84 preguntas y está dirigida al 100 % de los integrantes de la organización. Es voluntaria, anónima y confidencial.

Características del Trabajo

- Liderazgo
- Institución
- Personas

Dimensiones de la Cultura Organizacional

Índice de Satisfacción

Año 2002

Año 2003

Año 2004

Características del Trabajo

Satisfacción con las características de la forma de trabajo en la Empresa: Organización, comunicación, participación, trabajo en equipo y seguridad.

75%

64%

64%

Institución

Valores e imagen de la Empresa. Orgullo de pertenecer, innovación, emprendimiento, calidad, ética, cercanía con el cliente, responsabilidad social y vocación de servicio.

75%

70%

70%

Liderazgo

Características observables de nuestro jefe inmediato, tales como desafiar procesos, inspirar una visión, habilitar a otro a actuar, servir de modelo, reconocer y recompensar y alcanzar resultados.

62%

62%

65%

Personas

Satisfacción de aspiraciones personales en relación con la Empresa. Preguntas sobre desarrollo y capacitación, calidad de vida, capacidad de emplearse y reconocimiento.

55%

50%

53%

Programa de participación de utilidades

La empresa brinda la posibilidad a sus empleados de tomar participación en las acciones del Grupo y de la propiedad de la empresa. Algunos ejemplos:

- **Programa de Propiedad Participada:** Composición accionaria: 39,93% Suez; 25,01% Aguas de Barcelona; 10% P.P.P.; 8,26% Banco Galicia y Buenos Aires; 7,55% Vivendi; 5% Corporación Financiera Internacional y 4,25% Anglian Water.
- **Programa Spring:** La duración de los programas son 5 años (en algunos programas se habilita la posibilidad de rescate anticipado). La versión múltiple caduca en todos los casos al 5° año, y el inversor puede cobrarlas o invertir en nuevas acciones del tipo Classic. Para los programas Classic, la duración del fondo es de 30 años y vencido el 5° año recién se puede solicitar el rescate o mantenerlas hasta el final del periodo: Spring 1999 Versión Múltiple y Classic (se cerró la versión múltiple - en proceso de cobro) - Spring 2000 Versión Múltiple y Classic (Vigente) - Spring 2002 Versión Múltiple (Vigente) - Spring 2004 Versión Múltiple vigente).

Beneficios sociales - Asistencia

La empresa posee programas y políticas destinadas a asesorar y brindar los recursos correspondientes a aquellos empleados que contemplen necesidades especiales. Algunos ejemplos:

- **Vivienda Valor Vocativo:** Este beneficio social permite al empleado que fuese avalado por el comité evaluador habitar una vivienda digna responsabilizándose de los gastos de servicios y abonando entre el 0 y el 20% de su sueldo neto en concepto de alquiler.
- **Programa especial de egreso - Prejubilable voluntario:** El personal que al 31.05.04

tenga 55 ó más años de edad –en el caso de las mujeres– y 60 ó más años de edad –en el caso de los hombres– y todo aquel que cumpla dicha edad durante la vigencia del Programa (Total empleados adheridos al Programa durante 2004 (en sus dos períodos): 316)

- **Jardín materno infantil:** La empresa reintegrará contra entrega de los respectivos comprobantes, hasta la suma de \$150 por empleada.

Servicios al personal - Orientación Psico-social

Aguas Argentinas brinda un servicio profesional de orientación psicológica y de asistencia social para todos los empleados que trabajan en nuestra empresa, promoviendo una mejor calidad de vida, un clima laboral más armónico, reforzando los lazos de pertenencia y la práctica de los valores del trabajo en equipo, previniendo disfuncionalidades. Algunos ejemplos:

- **Orientación, Evaluación. Diagnóstico, Derivación y Seguimiento:** Dirigida a cualquier empleado que presenten patologías psico-sociales tanto personal como familiar que estén afectando su desempeño laboral y personal. (promedio de 50 intervenciones por mes)
- **Contención y orientación psicológica ante situaciones de crisis:** Charlas de Prevención y Capacitación para enfrentar posibles situaciones de riesgo Presencia acompañamiento y detección de alteraciones post-traumáticas luego de un hecho de violencia o agresión sufrido. Canalización a las Áreas correspondientes.
- **Disminuir niveles tensionales en personal de atención al cliente:** Personal de Telemarketing y oficinas comerciales.
- **Proyecto “Nueva Etapa”:** Grupos de reflexión para la adaptación al nuevo estilo de vida elaborando la separación del medio laboral. Talleres actitudinales y grupos de esclarecimiento.
- **Servicio de acompañamiento y orientación social ante casos puntuales:** Se brinda un servicio de orientación social ente casos de: Familiar enfermo - Solicitud de préstamos - Situaciones de emergencia - Jubilaciones por Incapacidad - Necesidades ante carencias y/o situaciones límites.

Reconocimiento al Sanitarista de Honor

Aguas Argentinas procura mantener vigentes y fortalecer los valores y principios reconociendo a aquellos empleados que reúnan los valores de AASA y fomentando, a su vez, la integración del personal de distintas áreas. Por ejemplo:

- Festejo Día del Sanitarista
- Premiación Sanitarista de Honor

Ayuda social

Por iniciativa de empleados de distintas áreas de Aguas Argentinas, se desarrollan campañas de donaciones o se conformaron grupos de trabajo a fin de brindar ayuda a provincias damnificadas, familias carenciadas, cooperativas e instituciones (colegios, hospitales, barrios, fundaciones, etc.). Algunos ejemplos:

- **Donación de juguetes con motivo del Día del Niño**
Destinos Beneficiados 2004

Centro Popular Mataderos, Cap. Fed.

Hogar Evita, Villa Ballester – Hogar San Nicolás, San Martín – Jardín maternal San Martín de Porres, Tigre – Jardín Maternal N° 5, Vte. López – Hogar Portal de Belén, Beccar – El Barrital, Beccar – El Amanecer, Beccar – Hogar de Tránsito, San Isidro.

Centro Comunitario Polideportivo, Villa 1 – 11 – 14, Bajo Flores.

Comedor “Alberti”, Isla Maciel – Jardín de Infantes “El Unicornio Azul”, Barrio San José – Barrio 10 de Enero, Lanús – Parroquia Cristo Obrero y Soc. de Fto. “El Faro”, Banfield – La Cava I, L. de Zamora – Hogar de Ferrari, Quilmes – Asoc. Padres trabajando por los niños, Quilmes – Centro Cultural Santos Discepolo, Burzaco – Centro Cultural 7 de Febrero, L. de Zamora.

Hogar “La Casita de Micaela”, Santos Lugares - Asoc. Civil Proyecto Corazón, Morón - Hogar Divino Niño Jesús, Castelar - Comedor Comunitario “Los Bajitos”, Villa Luzuriaga - Jardín de Infantes N° 926, Ciudad Evita - Comedor Comunitario y Capilla del Barrio Puerta de Hierro, Ciudad Evita.

- **Grupo COSOCA (Compañeros Solidarios de Caballito):** Colaborar con la comunidad y sobre todo con sectores de ayuda a personas con muy bajos recursos / Fomentar mayor integración y espíritu de equipo entre los empleados de AASA involucrados

Destinos Beneficiados 2004

Comedor Juntos Somos Mas: Se donaron ladrillos y materiales para colocar el nuevo tanque de agua, ya que con la instalación anterior no daban cubrían las necesidades básicas para su funcionamiento.

La gente de cuadrilla colaboró con toda la instalación.

Jardín de Infantes Malvinitas: Donación de 500 ladrillos para poder continuar con la construcción del segundo piso.

Grupo Solidario de la Escuela Normal Mariano Acosta: Alimentos no perecederos y ropa para los chicos de dos escuelas de la provincia de San Juan como parte del proyecto de ayuda a las 2 escuelas rurales de las localidades de Maleman y Huaco.

Fundación Manos Abiertas, leche en polvo y alimentos para los 125 chicos del comedor con motivo de las Fiestas de Fin de Año.

Hogar María del Rosario de San Nicolás: Regalos y alimentos.

Hogar San José: Jugos para diluir. La institución ayuda diariamente a 300 ancianos.

Nuestra Señora de la Merced: Leche en Polvo, Pan Dulce, Galletitas, Mate cocido azúcar y 5 cajas navideñas de Fin de Año.

Hospital Durand: Se compraron sábanas para cunas. Sector Neonatología del 1er. piso.

Concientización sobre la problemática del agua

Esta iniciativa surge con el objeto de tratar y difundir problemáticas vinculadas al agua, a fin de encontrar nuevas ideas y/o soluciones y, paralelamente, contribuir a la toma de conciencia de dichas problemáticas. Algunos ejemplos:

- Concurso de dibujos para hijos de empleados de AASA “El Agua es Vida”: Se desarrolla una actividad que involucre a hijos de empleados y que trate sobre la problemática del uso racional del agua en el mundo.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Ambito laboral – Espíritu de Equipo- Concientización

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Miguel Trucco

E-mail: miguel_trucco@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.aguasargentinas.com.ar

Título de la presentación

Fundación Aguas Argentinas

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Compromiso con la Comunidad

Apoyo a los Derechos Humanos

Promoción del Desarrollo Sostenible

Ejemplo a considerar: Fundación Aguas Argentinas

Por tratarse de una Fundación orientada a la acción social, su tarea se relaciona más con los Objetivos de Desarrollo del Milenio para Argentina (PNUD); más precisamente con los siguientes objetivos (en orden de afinidad):

- *Objetivo 6 - Mejorar la salud materna*
 - *Objetivo 5 - Reducir la mortalidad infantil*
 - *Objetivo 2 - Alcanzar la educación básica universal*
 - *Objetivo 1 - Erradicar la pobreza extrema*
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La Fundación Aguas Argentinas, viene trabajando, desde hace 5 años, en programas dirigidos a la comunidad invirtiendo en mejorar la infraestructura de entidades públicas y comunitarias vinculadas al área de la salud y atención de la primera infancia: maternidades, centros de salud y jardines maternos y de infantes. Para desarrollar dichos proyectos, procura asociarse a otras fundaciones y/o empresas que adhieran al fortalecimiento del sistema de salud pública y al desarrollo infantil.

En estas líneas de trabajo, durante el 2004 se han encarado los siguientes proyectos:

a) Programa Maternidades centradas en la familia:

- **Proyecto: Hospital Interzonal de Agudos “Dr. Diego Paroissien” (La Matanza)**
Propósito: Remodelación integral y equipamiento de la Residencia de Madres; oficina de enfermería y terapia intermedia del Servicio de Neonatología.
Inversión: \$65.996 (con la participación de la Fundación Mapfre).
Estado de avance: Ejecutado.
- **Proyecto: Hospital “Dr. Arturo Oñativia” (Almirante Brown)**
Propósito: Creación de una Residencia para 16 madres de recién nacidos internados en el Servicio de Neonatología con su correspondiente mobiliario.
Inversión estimada: \$ 350.000.
Estado de avance: Se brindó asistencia técnica y asesoramiento al Hospital para la elaboración de los planos de la futura Residencia de madres. Dicho proyecto aún se encuentra en etapa de aprobación por parte de las autoridades correspondientes. La FAA ha iniciado gestiones para encarar esta iniciativa en alianza con otras fundaciones locales. Se prevé considerar la ejecución del proyecto en el transcurso del primer cuatrimestre del año 2005.

b) Programa Centros de Salud:

- **Proyecto: Unidad Sanitaria “El Faro” (Lomas de Zamora)**
Propósito: Remodelación integral, equipamiento médico y mobiliario.
Inversión: \$41.350.
Estado de avance: Las obras se iniciarán en enero de 2005.

c) Jardines Maternales y de Infantes:

- **Proyecto: Red Solidaria de Jardines Comunitarios (San Martín)**
 - Jardín “Pueblo de la Tradición”/ Red Solidaria de Jardines (San Martín)
 - Jardín de Infantes “La Colmenita”/ Red Solidaria de Jardines (San Martín)
 - Jardín de Infantes “Niño Jesús”/ Red Solidaria de Jardines (San Martín)
 - Jardín Maternal y de Infantes “Santa Ana”/ Red solidaria de Jardines (San Martín)**Propósito:** Mobiliario y equipamiento para cada jardín (este proyecto es complementario de un proyecto de remodelación integral de dichos jardines desarrollado durante el año 2003, con una inversión de \$235.100 (en la que participó la Fundación Suez de Francia).
Inversión: \$20.000
Estado de avance: Ejecutado
- **Proyecto: Jardín “Pumitas” - Asociación Civil “Pumas del Sur” (Lomas de Zamora)**
Propósito: Equipamiento para el patio de juegos del Jardín Maternal.
Inversión: \$ 3.935.
Estado de avance: Ejecutado

- **Proyecto: Jardín “Atrapador de sueños” - Centro Popular Mataderos (Bs. As.)**
Propósito: Adquisición de mobiliario y material didáctico.
Inversión: \$2.650
Estado de avance: Ejecutado
- **Proyecto: Jardín de Infantes “Quinquela Martín” - Unión Vecinal Malvinas Argentinas (Tres de Febrero)**
Propósito: Remodelación integral y equipamiento del jardín.
Inversión: \$85.500 (con la participación de la Fundación Suez de Francia)
Estado de avance: Las obras se iniciarán en febrero de 2005
- **Proyecto: Jardín Maternal “Estrella de Belén” - Unión Vecinal Malvinas Argentinas (Tres de Febrero)**
Propósito: Remodelación, ampliación y equipamiento del jardín.
Inversión: \$ 62.800 (con la participación de la Fundación Suez de Francia)
Estado de avance: Las obras se iniciarán en febrero de 2005

d) Otros proyectos:

Proyecto: Fundación Natalí Dafne Flexer/ Hospital Posadas (Haedo, Morón)

- **Propósito:** Mobiliario para un sector para las familias de la Sección del Hematología pediátrica del Hospital Nacional “Alejandro Posadas” / (es complementario de un proyecto anterior de remodelación integral del servicio desarrollado durante el año 2003, con una inversión de \$108.000, que tuvo la participación de la Fundación Bunge y Born.)
Inversión: \$3.960
Estado de avance: Ejecutado

La Fundación Aguas Argentinas utiliza diversos medios para difundir su trabajo. Al interior de la empresa, mediante un Boletín interno digital, comunicaciones específicas y participación en el Programa de inducción para nuevos empleados. Para su comunicación externa se vale de su página web, la Memoria y Balance Anual, la participación en actividades académicas y el intercambio con fundaciones colegas en el marco del Grupo de Fundaciones (que a su vez publica información sobre sus fundaciones miembros, entre ellas la Fundación Aguas Argentinas).

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

La Fundación realiza un seguimiento durante y después de la ejecución de los proyectos que apoya:

Proyecto: Hospital Interzonal de Agudos “Dr. Diego Paroissien” (La Matanza)

Resultados concretos: Se remodeló integralmente la Residencia de madres del Servicio de Neonatología; se habilitaron un nuevo baño, un lavadero, un sector de estar, un lactario y se ampliaron dos offices de enfermería. Se adquirió mobiliario y equipamiento.

Resultados funcionales: Mayor seguridad, higiene, privacidad y confort para las madres y sus bebés. Mayor comodidad para los médicos y enfermeras del sector.

Beneficiarios: La Residencia de Madres tiene una capacidad para 11 madres y sus bebés.

Proyecto: Jardín “Pumitas” - Asociación Civil “Pumas del Sur” (Lomas de Zamora)

Resultados concretos: Se habilitó un patio con distintos tipos de juegos.

Resultados funcionales: Desarrollo de actividades de juego libre en el patio maternal.

Beneficiarios: 36 niños de la sala maternal (de 18 meses a 3 años)

Proyecto: Jardín “Atrapador de sueños” - Centro Popular Mataderos (Bs. As.)

Resultados concretos: Se adquirió mobiliario y material didáctico.

Resultados funcionales: Realización de actividades educativas y de estimulación con material didáctico adecuado a las edades de los niños.

Beneficiarios: 25 niños de 2 a 4 años.

Proyecto: Solidaria de Jardines Comunitarios (San Martín)

Resultados concretos: Adquisición de mobiliario y equipamiento apropiado para cada jardín y juegos para los patios.

Resultados funcionales: Mayor confort para los niños; mayor aprovechamiento del espacio de las salas al contar con armarios y bibliotecas; desarrollo de juegos libres en los patios. Esto se suma a los resultados generados con el proyecto anterior: mayor seguridad, higiene, funcionalidad y confort para los niños que asisten al jardín; 20 nuevas vacantes y división de los niños por edades al contar con nuevas salas.

Beneficiarios: 560 niños (de 18 meses a 5 años) entre los 4 jardines.

Proyecto: Fundación Natalí Dafne Flexer/ Hospital Posadas (Haedo, Morón)

Resultados concretos: Se habilitó una sala de estar para los niños internados en hematología pediátrica. Se acondicionaron las 5 habitaciones y sus baños y se amplió el office de enfermería.

Resultados funcionales: Posibilidad de que los chicos internados puedan compartir actividades con sus familias (jugar, comer, mirar televisión o reunirse con otros niños). Mayor confort e higiene en las salas de internación, los baños y el office de enfermería.

Beneficiarios: 60 chicos, pacientes del servicio, y sus familias por año

País(es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Salud Materno-infantil, Maternidades; Infancia; Proyectos

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Dr. Miguel Larguía - Presidente de la Fundación Aguas Argentinas

Email: fundacion@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.:

Web-site: www.aguasargentinas.com.ar/fundacion

Título de la presentación

Preservación del Patrimonio Histórico

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Contribuir al desarrollo sostenible preservando valores culturales que sustentan la historia de la sociedad que los contiene y a la cual les da sentido.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Programa Patrimonio Histórico

Desde que se hizo cargo de la Concesión, Aguas Argentinas tiene la firme convicción que es tan relevante la actualización tecnológica permanente, que permite brindar cada día mejor servicio a más gente, como el desafío de rescatar y valorar el pasado, pues, el conocimiento del proceso histórico de las obras de agua potable y saneamiento, nos permite hoy comprender el papel clave que cumplieron en la transformación urbana.

Bajo el cuidado de la compañía, se encuentra un valioso conjunto de construcciones y equipamientos que testimonian el origen y evolución de la higiene y la salubridad en nuestro país.

Consciente de la importancia que representan estos bienes y asumiendo la responsabilidad que implica su cuidado, nace el *Programa Patrimonio Histórico*, surgido a partir de un convenio entre la empresa y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Este programa tiene como objetivo primordial proteger y dar a conocer las obras fundamentales que marcaron el desarrollo de Buenos Aires.

El Museo del Patrimonio

La empresa tiene a disposición del público desde 1996 el Museo del Patrimonio, un espacio que permite conocer la historia de uno de los monumentos más importantes de Buenos Aires, el Palacio de Aguas Corrientes, construido entre 1887 y 1894, con su espectacular arquitectura exterior y la no menos impactante estructura de hierro que guarda en su interior a los tanques que abastecieron con agua a la ciudad desde 1894 hasta 1915.

Además, el Museo ofrece la posibilidad de apreciar piezas originales de cerámica inglesa esmaltada, antiguos artefactos de variadas marcas y distintas procedencias, grifería nacional e importada, mobiliario de las antiguas dependencias de O.S.N. y uno de los archivos de planos históricos más importantes de la ciudad.

Programa la *Universidad en el Museo*

Durante 2004, se creó un programa dirigido a universitarios, estudiantes de las carreras de Arquitectura, Historia y especialistas en Restauración. Los participantes pudieron visitar las instalaciones del Museo y recibir información específicamente preparada sobre temas de su interés.

Programa *Museo en Vacaciones de Invierno*

Durante las vacaciones de invierno, la empresa dispuso un programa especial de visitas guiadas, que fueron conducidas por arquitectos especialistas en el tema patrimonio histórico.

En los 45 minutos que aproximadamente duraba el recorrido, el público pudo, a través de datos y anécdotas, descubrir la historia de una obra de ingeniería sanitaria única en el continente, cuyo interior fue un secreto, hasta hace poco tiempo, para la mayoría de los habitantes de Buenos Aires.

Adhesión al Día del Patrimonio Cultural del Mercosur

Para celebrar el Día del Patrimonio Cultural del Mercosur, Aguas Argentinas ofreció un programa especial de visitas guiadas al imponente Palacio de las Aguas Corrientes, dirigido a escuelas públicas de la Ciudad y desarrollado a través de un convenio con la Comisión para la Preservación del Patrimonio Histórico y Cultural, dependiente de la Secretaría de Cultura del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

La preservación y conocimiento de las obras monumentales que marcaron el desarrollo de la historia de Buenos Aires acerca a la empresa y a la comunidad, y consolida su identidad. De esta manera, Aguas Argentinas contribuye a que la sociedad pueda reconocer y valorar su pasado, para posicionarse correctamente en su presente y vislumbrar un camino cierto hacia su porvenir.

Durante 2004, visitaron el Museo del Patrimonio 4.987 personas, y según un estudio realizado, el 100% de los visitantes calificaron la visita con notas mayores o iguales a siete.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Patrimonio histórico- legado cultural- programas

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ana María Castelli

E-mail: ana_maria_castelli@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.:

Web-site: www.aguasargentinas.com.ar

Título de la presentación

Programa de Tarifa Social

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Compromiso con la Comunidad - El Bien Común

Ejemplo a considerar: Programa Tarifa Social

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Desde el inicio de la concesión, Aguas Argentinas ha contemplado y atendido las necesidades de los usuarios con problemáticas socioeconómicas. Como parte de esta política global de asistencia a los sectores más relegados de la sociedad y considerando la crisis socio-económica de los últimos tiempos, la empresa incorporó el Programa Tarifa Social.

Esta iniciativa de Aguas Argentinas fue aprobada por el Estado, a través del Ente Tripartito de Obras y Servicios Sanitarios (ETOSS). Así, en enero de 2002, Aguas Argentinas implementó el programa, convirtiéndose en la primera empresa de servicios públicos en aplicar una tarifa social.

Objetivo: establecer un sistema de asistencia a los usuarios residenciales de bajos recursos que no se encuentren en condiciones de afrontar el pago de la factura correspondiente a los servicios de agua potable y desagües cloacales, otorgándoles un subsidio.

El subsidio consiste en 4 pesos por bimestre por servicio durante un año, renovable. Cabe señalar que existen casos especiales en los que se puede asignar más de un módulo por servicio.

A partir de enero de 2003, se incluyen en el programa a instituciones sin fines de lucro que realizan actividades de contención social y/o prestan asistencia sanitaria directa, a las cuales se les puede otorgar hasta 100 módulos (cada módulo es de \$4), beneficio que no puede exceder el 50% del monto facturado.

Los clientes interesados de la ciudad de Buenos Aires deben acercarse a los Centros de Gestión y Participación y quienes viven en el conurbano tienen que presentarse en el municipio de su localidad para realizar la solicitud. Los municipios son los encargados de seleccionar a los beneficiarios, el ETOSS es responsable de la administración y control del programa y, una vez confeccionados y aprobados los listados, la empresa aplica durante 6 bimestres el descuento en las facturas.

Uno de los puntos más importantes radica en el restablecimiento del servicio en caso de tenerlo cortado o la suspensión del corte si el cliente se encontrara en dicha situación.

Monto anual destinado al programa: \$ 4.176.000 (estimado 87.000 familias, \$ 8 por bimestre por familia).

En el caso de los clientes residenciales existe un procedimiento para regularizar la

deuda anterior al ingreso al Programa.

- Exención de gastos.
 - Exención del 100% de recargos.
 - Quita del saldo del capital en caso del cumplimiento del plan de pagos por parte del cliente.
 - Plan de pagos de 6 cuotas bimestrales en el que el monto de la cuota no debe superar el monto de la factura subsidiada, y su vencimiento opera alternado con el de ésta.
-

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Logros:

Al 31/12/04, han sido beneficiadas:

- **85.226** familias.
 - **708** instituciones de bien público.
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Programa de Tarifa Social

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Miguel Trucco

E-mail: miguel_trucco@aguasargentinas.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Web-site: www.aguasargentinas.com.ar

Industrias Amanco Argentina s.A.

Título de la presentación

Tubería tres capas y tuberías insonorizadas Silentium

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación
 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Amanco Argentina como integrante del Grupo Amanco trabaja desde sus orígenes en temas relacionados con Responsabilidad Social Corporativa, aún antes de prestar su adhesión al Pacto Global, en sus declaraciones de Misión, Visión, Valores y Principios Empresariales involucra conceptos tales como ética, ecoeficiencia, responsabilidad social empresaria y calidad de vida.

Específicamente relacionado a los principios del pacto global 3, 5 y 6, el Grupo Amanco en su Política Corporativa de Recursos Humanos y Declaración de Principios Empresariales aseguran la responsabilidad social y ambiental, la libertad de asociación sindical, la no discriminación y la prohibición del trabajo infantil. [Ver los documentos Política Corporativa de RRHH, y Principios Empresariales, en www.amanco.com.ar]

En relación a los principios 8 y 9, el Grupo Amanco está en constante búsqueda de adaptar sus procesos, productos y servicios de manera de hacer visible y comprobable las declaraciones que realiza y le confieren su estilo particular de desempeño.

Los logros obtenidos en el plano ambiental en cuanto al uso racional de la energía eléctrica y el agua, la sustitución de materia prima con plomo por otras con componentes alternativos y/u orgánicos, entre otros hechos, reflejan el compromiso de todos los colaboradores con la cultura empresaria del Grupo Amanco.

En el año 2003 con desarrollo propio se construyó una co-extrusora, equipo permite la fabricación de tubos de tres capas. Este tipo de tubo admite en su capa intermedia material reciclado del mismo proceso de fabricación, con lo cual su puesta en marcha ha permitido eliminar el desperdicio tanto de materia prima con impurezas como de material de descarte de la empresa. Este hecho contribuye a la conservación del medio ambiente, eliminando desperdicio y teniendo como único elemento de salida de PVC y compuestos de la empresa un producto apto para su instalación.

Otra de las innovaciones realizadas por la empresa en cuanto a las características de sus productos es la de lograr un efecto de insonorización a través del agregado de minerales en la composición de la materia prima en la fabricación de tubos de poli-

propileno. Este producto denominado Silentium (en franca alusión a ese atributo), elimina los ruidos ocasionados por la conducción de fluidos en el interior de los tubos. Esta característica, que lo diferencia del resto de productos existentes en el mercado, permite neutralizar una fuente de ruido, de las tantas existentes dentro de una vivienda, y así mejorar la calidad de vida de los usuarios.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

En cuanto al tubo de tres capas su fabricación permitió la reutilización de todo el material de fabricación propia que tenía defectos de fabricación (scrap) y materia prima contaminada con impurezas, que permitió reducir el desperdicio de la empresa a “cero”, a la vez que el uso de esta tecnología nos permite adquirir y utilizar scrap generado por otras industrias permitiéndoles también a ellas disminuir sus desperdicios y evitar la consiguiente inclusión de este material en el circuito de desechos. La fabricación, utilizando esta tecnología, permite también una reducción de costos.

En cuanto a los tubos insonorizados (Silentium) se ha logrado posicionar un atributo (la insonorización) que logra una mejora en la calidad de vida de los usuarios y plantea el desafío de concebir nuevos productos que atiendan a las necesidades específicas de la población, a la vez que presenten ventajas tanto para la salud como para el medio ambiente.

País(es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición.

Tres capas - Desperdicio - Scrap - Insonorización - Silentium

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Juan Casali

Email: juan.casali@amanco.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

www.amanco.com.ar

Apex America - Centro de Interacción Multimedia s.A.



apex
AMERICA

Córdoba, 04 de Octubre 2005

Señor
Organización de las Naciones Unidas
Kofi Annan- Secretario General
S / _____ D

De mi mayor consideración,

Por medio de la presente me dirijo a Ud. con el fin de reafirmar el apoyo continuo de Apex America al Pacto Global.
Apex America, se incorporó a la red internacional de Pacto Global de Naciones Unidas, comprometiéndose a desarrollar actividades que refuercen los 10 principios por éste promediados.

Por tal motivo, en nuestro primer año de miembro activo del Pacto, hemos llevado a cabo programas con la finalidad de respaldar los principios nombrados, especialmente, aquellos relacionados con Derechos Humanos y Medio Ambiente.

Porque somos conscientes de la función económica y social que las empresas cumplen, consideramos de extrema importancia la participación de las mismas en el desarrollo sostenido de nuestra sociedad, de esta forma Apex America sigue afirmando su compromiso asumido.

Sin otro particular,

Saluda atentamente,

Lic. Humberto Sahade
CEO
Apex América

Entre Ríos 11 (35000AJ)
Córdoba, Argentina
Tel +54 351 588 3600
From USA: 1-800-991-0295
Ext. 3605 - 3620
info@apexamerica.com
www.apexamerica.com

Título de la presentación

Aprendamos Juntos

Es una empresa conformada por capitales argentinos, canadienses y chilenos, concebida y desarrollada para exportar servicios bilingües de Contact Center especializados en los procesos de Help Desk y Customer Care para aquellas empresas que mantienen una alta calidad de interacción con sus clientes.

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
7. Apoyar el enfoque frente a los retos medioambientales
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Convencidos que el voluntariado es la manera más eficiente de lograr potenciar los proyectos de Responsabilidad Social, Apex lleva adelante un proyecto que consta de dos programas: “Aprendamos juntos” y “Un techo para Argentina”. Participando a todas las partes integrantes de nuestra compañía, perseguimos el objetivo de crear conciencia en nuestros empleados y sustentabilidad del proyecto, es por ello que el equipo que lleva adelante los programas; desde la administración del mismo hasta la colaboración operativa, está formado por personal voluntario de Apex America, que participan aportando tiempo, experiencia y compromiso.

El 3 de Agosto de 2005, comenzamos con “Aprendamos Juntos”:

El mismo consiste en la formación en inglés y computación de alumnos de la escuela primaria Litvack (escuela urbana marginal) donde no tienen acceso a este tipo de educación, mostrándose un alto grado de deserción o falta de adaptación de los alumnos al momento de continuar sus estudios secundarios ubicándolos así en desigualdad frente a otros niños y adolescentes.

Para comenzar a trabajar en el mismo se comunicó internamente y se convocó al personal de nuestra compañía, no sólo para el dictado de clases sino, también para tareas de soporte, como: administración de proyecto, soporte nutricional, pedagógico o de comunicación en la escuela Litvack, dependiendo de la formación académica de cada participante. Este proyecto incluye un programa de reciclado de papel que se ejecuta mediante urnas ubicadas en nuestros edificios.

Ese programa es administrado por uno de nuestros empleados quien entrega el recurso obtenido a la escuela Litvak, donde se concreta el Programa Aprendamos Juntos, a los fines de la compra de material didáctico u otro insumo. El papel no sólo es el que inutiliza Apex sino que los empleados también traen de sus hogares.

El programa “Un Techo para Argentina”, surge de la unión de APEX con la Organización Civil de ese mismo nombre (www.utpa.org.ar) formada por jóvenes voluntarios que

trabajan junto a familias de extrema pobreza para mejorar su calidad de vida a través de la construcción de viviendas.

Nuestra compañía, asumió el compromiso de aportar la suma de dinero necesaria y compartir con esta organización la construcción de la segunda casa en la provincia de Córdoba, promoviendo, una vez más el trabajo voluntario de nuestro personal, desde los niveles de más alta jerarquía para lograr compromiso con la realidad de nuestro país.

El personal de APEX, conjuntamente con el de “Un techo para Argentina” construyó la vivienda y capacitó a la familia poseedora de la misma en la edificación y cuidados necesarios de ésta. Las herramientas de comunicación interna utilizadas, fueron:

- Reuniones formales de presentación a gerentes y supervisores de equipos.
- Cartelera interna.
- Correos electrónicos de comunicación interna destinados a gerentes de áreas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Aprendamos juntos:

- 108 voluntarios directos en ambos proyectos.
- 98 alumnos de la escuela Liytvack actualmente estudiando inglés y computación
- Visita y reconocimiento de los alumnos de la empresa y su personal, logrando el vínculo esperado del equipo con los alumnos y docentes de la escuela.
- Recolección de 1872 kg. de papel apto para reciclar.
- Los fondos necesarios para la construcción de la vivienda fueron aportados por APEX, para la primera casa construida.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción):

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Derechos Humanos - Vivienda - Medio Ambiente - Educación

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Celina Di Cola

Email: cdicola@apexamerica.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.apexamerica.com

Argenti Lemon S.A.

Título de la presentación

Limón: Calidad de Vida 2005

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos:

- **Declaración Universal de Derechos Humanos: Art. 16, punto 3:** “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y del estado”. **Art.25, punto 2:** “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación:

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:** a nivel laboral, maternidad, familia.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Durante el año 2005 Argenti Lemon S.A. continuó diversos proyectos que ya se habían detallado en la COP del 2004 y otros que no fueron tenidos en cuenta para la misma. Un elemento estructural muy importante para que esto sea posible es que desde nuestro Directorio permanentemente se promueve trabajar con parámetros muy estrictos de calidad y rendimiento, muestra de ello son las diversas Certificaciones de Calidad que poseemos (Eurepgap – BPM – Haccp), iniciativa de nuestros directores fue también la reciente **creación e inclusión en el organigrama de la Gerencia RSE**, lo cual formaliza aún más las tareas que venimos realizando

Las actividades se dividen en:

a. “Internas”, referidas a las actividades con un fin social específico destinadas a los empleados de nuestra empresa y sus familiares. El **“Comité de Calidad de vida”** conformado por un equipo interdisciplinario es el encargado de canalizar todas las inquietudes relacionadas con este tema. Bajo la supervisión de este equipo se organizaron las siguientes actividades:

1. Debido al crecimiento de la empresa fue necesario contratar más personal, es importante destacar que en Argenti Lemon S.A., que es agrícola, **la política de ingreso brinda las mismas oportunidades a mujeres y varones**. En planta la distribución por sexo es de 46% mujeres y 54% varones.

Por el masivo ingreso de gente nos vimos en la necesidad de **actualizar el censo de población** que se había llevado a cabo en el año 2004 para conocer la realidad de cada uno de los empleados y trabajar sobre los puntos críticos emergentes.

La información obtenida nos sirvió de guía para planificar e implementar acciones

referidas a Salud - Educación - Grupo Familiar - Vivienda - Preferencias y Deportes. Sabemos que todas las medidas que tomamos influyen directa o indirectamente sobre los habitantes del **hogar de nuestro empleado**. Visto de este modo, **nuestras acciones recaen sobre aproximadamente 4.500 personas**.

2. Este año **la prioridad siguió en el tema Salud**. Es necesario recordar que debido a nuestra actividad tenemos el 65% de empleados con puestos temporarios, lo cual ocasiona que durante varios meses al año muchas de nuestras familias no tengan la cobertura de obra social con el perjuicio que ello ocasiona.

Se volvió a realizar la **vacunación antigripal** para el personal.

Los **consultorios externos de la empresa** han desarrollado su tarea sin descanso, posibilitando que puedan acceder a las consultas los empleados permanentes y temporarios, sus padres, esposas/os e hijos durante todo el año. Allí pudieron recibir atención médica Pediátrica y Clínica general. Debido al crecimiento de las consultas y para brindar una atención más completa la empresa amplió la variedad de los medicamentos existentes y en casos específicos se posibilitó el acceso a tratamiento psicológico..

Debido a los grupos familiares muy numerosos en donde la cantidad de niños y adolescentes hasta 18 años asciende a 855, sigue vigente el **plan materno infantil** que contempla:

- La **entrega del “Bolso del Recién Nacido”** a nuestro personal. Incluye una visita a domicilio a cargo de profesionales capacitados, donde se hace entrega a la madre de los elementos básicos necesarios para el cuidado y atención del niño, una “Guía de seguimiento del recién nacido” con el calendario de vacunación, nutrición y conductas esperadas y la invitación para concurrir al consultorio para los controles periódicos.
 - La **entrega mensual de la leche** necesaria para cubrir las exigencias de una dieta equilibrada, **a todos los hijos menores de 8 años** del personal. A pesar de las dificultades de organización que esto conlleva, optamos por la entrega de la mercadería para evitar que el dinero en efectivo pueda ser utilizado para otros fines.
 - Se realizaron **4 visitas del consultorio médico a cada una de nuestras 14 fincas** (cada visita coincide con el inicio de las estaciones del año). Allí se llevó a cabo el **control pediátrico** de los hijos (niños y adolescentes) de nuestros empleados, posibilitando el diagnóstico, prevención y atención temprana de enfermedades y capacitación referida a nutrición del personal que trabaja en el campo y sus familias.
 - Este año se implementó la **“Campaña de Prevención de Enfermedades Ginecológicas”** destinada a todas las empleadas mujeres de la empresa y a las esposas o parejas de los empleados varones. Incluye el Examen individual, clínico y mamario; el Papanicolau y de ser necesario los exámenes complementarios que el médico determine.
3. Dada la importancia de la educación y la gran cantidad de niños en edad escolar se realizó la **entrega de un Conjunto de indumentaria deportiva** compuesto por un abrigo polar, un jogging completo y una remera para cada uno de los hijos de los empleados en edad escolar desde jardín de 4 años hasta EGB 3 inclusive y escolaridades especiales.

4. Debido a la importancia del deporte y los buenos resultados obtenidos en la convocatoria anterior se organizó nuevamente un **torneo de fútbol** que se llevó a cabo durante los meses de Septiembre y Octubre de 2005 en el cual participaron 170 personas distribuidas en 8 equipos (planta y fincas).

b. “Externas”, referidas a las actividades con un fin social específico destinadas a fundaciones y organizaciones de la provincia. El directorio selecciona las actividades relacionadas con este tema:

1. En el ámbito de la protección de la niñez y adolescencia se colaboró con:
 - El proyecto más importante y de mayor envergadura se centra en el **“Hogar San Agustín”** (hogar para niños, provenientes de familias de bajos recursos, que permanecen internos durante la semana) y **“Hogar Escuela de Artes y Oficios Obispo Colombres”** (ubicada en una zona habitada por familias de condiciones económicas por debajo del nivel de pobreza): desde el año 2000 Argenti Lemon S.A. se ha hecho cargo de la creación, sostenimiento económico y cuidado material de una plantación de limón ubicada en terrenos del hogar. Todos los gastos administrativos, aplicaciones y demás labores agrícolas son a cargo de Argenti Lemon S.A.. Todo el dinero recaudado por venta de esta plantación va íntegro al sostenimiento efectivo de éstas dos instituciones, posibilitando así que sus objetivos educativos y de formación integral de los internos y alumnos puedan llevarse a cabo sin inconvenientes.
 - **“FAI – Fundación Albergues Infantiles”** (recibe a niños de la calle sin hogar), **“Equipo de Asistencia y Adopción de Tucumán”**, **“Fundación Apoyar”** (Se realizaron obras arquitectónicas de construcción y refacción en comedores infantiles).
2. En temas relacionados con el deporte se realizaron aportes económicos destinados a diferentes **Clubes de Rugby, Eco Atletas y Club Hípico de Tucumán**.
3. Con respecto a la cultura se ayudó con dinero al **“Coro Universitario”** y **“Coro San Martín de Porres”**, posibilitando capacitaciones, viajes y ensayos.
4. Para promover la educación y formación se aportó económicamente a **“Fundación del Tucumán”**, **“Fundación Junior Achievement”** (Capacitación de adolescentes en temas de negocios).
 - Desde este año se implementó en la empresa un **Plan de desarrollo de proveedores locales a través de “FUJUDES”**.
5. En el ámbito de la salud integral se colaboró organizativa y económicamente con el **“Hospital de Tafí del Valle”** y el **“Servicio Sacerdotal de Urgencia”**.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Todo el trabajo del año 2005 y sus buenos resultados nos alientan para continuar y crear nuevos proyectos para el período 2006.

En el ámbito social:

- Generamos empleo. Se incorporaron 300 personas (un crecimiento de casi el 50% de puestos de trabajo). Dando ocupación a padres y madres jefes de familia. La localización de las viviendas de todo nuestro plantel, se focaliza en Los Ralos (45%), Cevil Pozo (12%) y cada una de las fincas (28%) lo cual genera una mayor ocupación en las respectivas localidades y su consecuente mejora.
- El aporte a instituciones que protegen la niñez permitió que las mismas pudieran desarrollar sus actividades anuales brindando salud, vivienda y educación a una vasta población.

En el ámbito de la salud:

- La estrategia de salir a buscar al paciente ha sido uno de los elementos fundamentales para el éxito de los programas implementados por ello vamos a continuar con esta política que nos asegura obtener los resultados buscados.
- Se realizaron 600 aplicaciones de la vacuna antigripal, lo cual fortaleció el sistema inmunológico del personal, dando por resultado la mejora del estado general de salud.
- Las acciones implementadas posibilitaron que aumentaran las consultas médicas de la familia a nuestro servicio. En planta hasta el mes de octubre se atendieron 270 consultas (más de los que se atendió durante el 2004 completo), esto habla de la aceptación paulatina que ésta metodología de trabajo va generando.
- En fincas logramos atender sistemáticamente, es decir en cada una de las 4 visitas, al 90% de la población infantil (230 niños), con lo cual pudimos recuperar 20 niños desnutridos (85% de los que presentaban esta problemática) y detectar y controlar el 100% de problemas visuales (18 niños). El control periódico nos permite hacer el seguimiento caso por caso y detectar rápidamente nuevas problemáticas..
- Entregamos 55 bolsos de recién nacido.
- Se entregaron 7.200 paquetes de 800 grs. de leche durante el año para cubrir necesidades nutricionales de los hijos menores de 8 años de nuestros empleados.
- Atendimos a 70 mujeres que participaron de la “Campaña de Prevención de Enfermedades Ginecológicas”, de las cuales el 25% necesita estudios complementarios.
- El aporte al Hospital de Tafi del Valle posibilita salud en lugares de alta montaña, donde el acceso geográfico es muy difícil

En el ámbito de la educación:

- Entregamos 500 conjuntos de indumentaria deportiva para facilitar a los hijos de nuestros empleados la concurrencia a la escuela con ropa adecuada.
- Con nuestro aporte económico, mano de obra y asesoramiento permanente en el “Hogar San Agustín” y “Hogar Escuela de Artes y Oficios Obispo Colombres” posibilitamos hogar permanente durante todo el año para 45 pequeños e instrucción escolar primaria y secundaria integral gratuita para 350 niños y adolescentes; donde además de los conocimientos técnicos se los orienta en la utilización del tiempo libre con sentido formativo y se les posibilita la inserción social, cultural y laboral. A los jóvenes se los capacita en actividades de huerta y granja, propendiendo al desarrollo de emprendimientos familiares productivos.
- Con nuestra colaboración económica posibilitamos que otras instituciones dedica-

das a la capacitación en diversas áreas puedan desarrollar sus actividades anuales sin inconvenientes.

- La implementación del “Programa de desarrollo de proveedores locales” es nuestra apuesta fuerte a generar cadenas de valores en donde el círculo de beneficiarios pueda ampliarse cada vez más y en las cuales la sociedad en la que nos desarrollamos pueda mimetizarse con altos niveles de calidad y rendimiento; con todas las mejoras que esto ocasiona.
- Colaborar con la organización de actividades culturales posibilita brindar espacios donde las personas puedan acrecentar sus conocimientos y disfrutar nuevas realidades.

En el ámbito del deporte:

- La organización del Torneo de fútbol y la colaboración para que se desarrollen actividades deportivas desde otras instituciones, fomenta ámbitos de dispersión y salud en donde el bienestar general de una persona mejora.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Gerencia RSE; censo; Plan materno-infantil; enfermedades ginecológicas; formación integral.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Gabriela Gil Deza

Email: ggildeza@argentilemon.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Páginas web, etc.:

Comunicación informal.

Autopistas del Sol

Título de la presentación

Los Programas Sociales de Autopistas del Sol

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
 10. Los negocios deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

a. Los medios que la compañía utiliza para comunicar los progresos y la implementación de los programas sociales y otras acciones relativas a los principios del Pacto Global son los siguientes:

- Memoria y Balance anual de la compañía
- Videos institucionales
- Gacetillas de prensa a medios de comunicación nacionales y locales
- Página web: www.ausol.com.ar
- Cartelera de noticias dirigida al personal
- E-mails dirigidos al personal
- Reuniones de Workshop

Acciones realizadas

Principio 1:

Código de Ética: Autopistas del Sol realiza su gestión basada en la ética y el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial. En función de ello, ha desarrollado e implementado su Código de Ética. Esta herramienta tiene por objeto detallar y consolidar los valores que deben inspirar la conducta de todas aquellas personas alcanzadas por sus prescripciones en el desempeño de sus tareas, a fin de que cada uno de los valores enunciados rijan las relaciones internas y externas de la organización.

Programas Sociales - Breve reseña: En Autopistas del Sol estamos convencidos de que la educación es la principal herramienta de desarrollo humano y comunitario que tiene la sociedad. Entendemos, asimismo, que la adolescencia es un momento crítico

en el que cualquier persona inmersa en una situación de pobreza necesita un apoyo especial para poder crecer y desarrollarse de modo de poder integrarse en la sociedad.

Para ello, desde el año 1998 y contratando a la Fundación S.E.S. (Sustentabilidad - Educación - Solidaridad), diseñamos un programa socio-educativo centrado en los jóvenes. Este primer proyecto, denominado Grupos Comunitarios de Estudio (G.C.E.), fue el origen de los distintos programas que posteriormente fuimos desarrollando: Jóvenes en Camino (J.E.C.), Tutores en Camino (T.E.C.) y Voluntariado Corporativo (V.C.).

Grupos Comunitarios de Estudio (G.C.E.) (Breve resumen)

En 1998 pusimos en marcha los “Grupos Comunitarios de Estudio” (G.C.E.). Un programa socio-educativo de incentivo para jóvenes de 13 a 20 años que cursan el 3° Ciclo EGB o el Polimodal, cuyo objetivo es premiar su rendimiento académico y su compromiso con la comunidad en la que viven. Los participantes se constituyen en grupos de 5 miembros, que eligen un Tutor¹ que los acompaña en reuniones de frecuencia semanal.

Estas reuniones se realizan en un horario y lugar preestablecidos, tal como la casa del Tutor, el Centro Comunitario, la capilla u otra institución barrial. En el transcurso de las 2 o 3 horas que duran las mismas, los jóvenes realizan actividades pendientes de la escuela y planifican tareas de servicio comunitario, bajo la coordinación del Tutor. Plantean sus dificultades en el aprendizaje, buscan soluciones y debaten sobre los problemas del barrio. El registro de asistencias y los temas planteados son asentados en un libro de actas.

Los integrantes de los grupos reciben un incentivo monetario en cada trimestre escolar, a condición de que asistan a las reuniones, participen en las actividades comunitarias que allí se determinan, conserven su carácter de alumno regular, no dejando pendientes de aprobación más de dos materias en el paso de un trimestre a otro. Si cumplen estos requisitos y promocionan el año lectivo en diciembre, a fin de año reciben una beca económica complementaria como reconocimiento a su esfuerzo. Cada G.C.E. cuenta, además, con un fondo anual, destinado a solventar algunas acciones de fortalecimiento grupal o individual.

En el año 2004 implementamos un gabinete psicopedagógico compuesto por 4 profesionales que trabajan en los barrios, cuyo objetivo es optimizar el funcionamiento de las clases de apoyo a cargo del equipo docente, detectar problemáticas puntuales, contener a los chicos y realizar un seguimiento personalizado de sus necesidades y conflictos, con el fin de retenerlos en el sistema escolar y ayudarlos a continuar sus estudios. Para lograr lo anteriormente dicho, las profesionales mantienen reuniones semanales con: el equipo docente, los Operadores Barriales, los Tutores y los Referentes Barriales. También realizan observaciones de campo y entrevistas individuales con los participantes.

Jóvenes en Camino (J.E.C.)

En el año 1999, diseñamos: “Jóvenes en Camino” (J.E.C.), un programa de becas destinado a egresados de los G.C.E. que deciden continuar sus estudios de oficios, terciarios o universitarios. Cada “Joven en Camino” es acompañado por un profesional de la

¹ El Tutor es un miembro adulto del barrio que es elegido por los propios jóvenes y confirmado por la Organización Barrial. Entre otras obligaciones, deben efectuar un seguimiento personalizado sobre cada uno de los integrantes, ocuparse de coordinar las tareas administrativas y efectuar el pago de las becas.

empresa que, voluntariamente, se ofrece como Tutor y lo orienta en su camino educativo y laboral.

Esta iniciativa en el 2004 acompañó a 13 estudiantes universitarios y a 3 de nivel terciario que, según sus necesidades, fueron tutelados por profesionales Voluntarios de nuestra empresa. Ingenieros, contadores y abogados que brindaron sus conocimientos en reuniones periódicas, acompañándolos, en cada etapa, desde las primeras materias del C.B.C. o de los cursos iniciales de las carreras elegidas hasta sus ciclos superiores.

Inserción Laboral

Una vez que los jóvenes egresan del Polimodal, intentamos promover la inserción social definitiva, facilitándoles y acompañándolos en el ingreso al mercado laboral.

Somos conscientes, en virtud del actual contexto socio-económico, que la inserción laboral de estos jóvenes es nuestra gran prioridad. Al 2004 hemos logrado que 28 de 42 egresados encuentren su primer trabajo. Aquellos que se destacaron en su desempeño educativo, se les brindó la oportunidad de incorporarse a nuestro Staff, trabajando 12 de ellos como cajeros en una Estación de Peaje, 1 en Archivo y 1 en Conservación y Mantenimiento como asistente de topógrafo.

Tutores en Camino (T.E.C.)

En el año 2000 pusimos en marcha el Programa de becas “Tutores en Camino” (T.E.C.), destinado a aquellos Tutores de los G.C.E. que, contagiados por el espíritu de estudio, desarrollo y progreso de los jóvenes, deseen continuar con sus estudios primarios, secundarios, terciarios o universitarios.

Desde amas de casa que decidieron finalizar sus estudios primarios hasta hombres que eligieron capacitarse en distintos oficios, este programa, que en el 2004 integraron 15 Tutores, ha resultado de gran ayuda para mejorar los lazos comunitarios y para promover las ventajas de la educación.

Los Tutores participan de distintas instancias de capacitación con el objetivo de adquirir herramientas que fortalezcan su rol como acompañantes básicos y mediadores del proceso enseñanza-aprendizaje de los jóvenes. En el 2004 se desarrolló un programa en prevención de adicciones a cargo de un especialista en el tema, que se realizó durante 3 sábados en la sede de **Autopistas del Sol** y al cual asistieron Tutores y Voluntarios de la empresa.

Voluntariado Corporativo

Creado en el año 2001, el Programa de “Voluntariado Corporativo” (V.C.) se encuentra abierto a todos aquellos empleados de **Autopistas del Sol** que deseen formar parte del mismo, apadrinando a los jóvenes de los G.C.E. y J.E.C.

Cada una de estas instancias de participación se traduce en una experiencia valiosa para los empleados de la empresa, quienes tienen la oportunidad de comprometerse socialmente dentro de su ámbito laboral, complementando su desarrollo profesional con el personal en virtud de acciones comunitarias y solidarias concretas.

Progresivamente, los Voluntarios se han ido sumando a la iniciativa propuesta, encontrando paulatinamente su labor y su área de interés dentro del Programa. En el 2004, fueron 81 los Voluntarios de los cuales 8 integraron el Comité Social, 30 fueron

padrinos, 9 Tutores y 34 Voluntarios que se comprometieron en capacitar a los egresados del secundario (PC, Inglés, Taller de Búsqueda Laboral) o en la organización de Eventos Solidarios.

Para lograr un amplio compromiso de todos los sectores y niveles de la empresa, tanto directivos como jefes de área se involucraron plenamente en esta propuesta, tomando una participación activa como padrinos y así transmitieron a su gente a partir de su ejemplo.

Además se realiza un trabajo sostenido y sistemático de Comunicación Interna para acompañar este proceso a través de carteleras, e-mails internos, reuniones, presentaciones de avances del programa, entre otros.

Principio 5: El Programa “Grupos Comunitarios de Estudio”, mediante su sistema de becas y a través de su red de apoyo escolar, durante el 2004 incentivó a que 233 chicos se aboquen al estudio y a la concreción de proyectos comunitarios. De este modo, se favoreció su permanencia dentro del ámbito escolar y se evitó, consecuentemente, que los chicos, presionados por el contexto y la cotidianeidad de tales acciones, ocupen su tiempo en tareas laborales o se dediquen a la mendicidad.

Reforzando esta actitud, desde el año 2003, y durante el 2004 junto a **Fundación Germinare** acompañamos en sus estudios a cuatro niñas del Barrio San Lorenzo que se destacaron por su alto rendimiento escolar.

Nuestro objetivo es brindarles la oportunidad de desarrollar sus estudios en colegios de mayor calidad educativa y, de este modo, obtener una educación acorde a sus potencialidades para que el día de mañana, éstas “futuras jóvenes” sean verdaderos “Agentes de Cambio” de su Comunidad.

Principio 6: Autopistas del Sol ha ido incrementando su población femenina con el objetivo de buscar igualdad entre los géneros. Actualmente, el personal está compuesto 31% por mujeres y 69% de varones en todos los niveles de la organización.

Principios 7 y 8: Autopistas del Sol ha desarrollado, dentro de sus tareas de mantenimiento eléctrico, un proceso ecológico que permite eliminar las lámparas que iluminan la concesión, sin comprometer al medio ambiente. El recambio de lámparas –aproximadamente unas 10.000 por año- genera desechos especiales porque contienen, según el tipo, mercurio y vapor de sodio. Estos residuos se recolectan y colocan en un depósito de **Autopistas del Sol**. Luego, una empresa especializada en el tratamiento de residuos se ocupa de su transporte, estabilización, solidificación y disposición final en sus rellenos sanitarios. Este proceso se realiza en el marco de diversas acciones que la empresa desarrolla para preservar el medio ambiente.

El procedimiento que se aplica a esta tarea puntual, establece que se rompan las lámparas desechadas, se extraigan los materiales contaminantes -el sodio y el mercurio- y se los coloque en tambores, que luego se rellenan con cemento. Una vez solidificados, se los acopia en los rellenos sanitarios correspondientes.

Además, la empresa ha iniciado su inscripción en el Registro Nacional de Empresas Libres de Tabaco, dependiente del Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación, consciente de que esta decisión colaborará a mejorar notablemente el ámbito laboral y la salud de sus empleados.

Este Registro es un formulario que completan las empresas que están llevando a cabo políticas activas de control del tabaco en sus propios ámbitos.

Por otra parte, Autopistas del Sol realiza sistemáticamente monitoreos de control ambiental en distintos puntos de la autopista. Los monitoreos se focalizan en la medición de contaminantes en el aire y de ruido.

Asimismo, durante el año 2004, la empresa continuó con su plan de forestación y parqueización. Se plantaron aproximadamente 2.000 ejemplares de distintas especies.

El plan de reforestación llevado adelante comprende también tareas de conservación y mantenimiento sobre cada uno de los ejemplares, los cuales son permanentemente cuidados, a través del riego, las podas controladas y la aplicación de herbicidas y plaguicidas.

Actualmente estamos participando también del Programa de Reciclado de Papel de la Fundación del Hospital Garrahan. Para ello, hemos colocado recipientes destinados a la preservación del papel en desuso en las cercanías de fotocopiadoras e impresoras.

Principio 10: Se efectúan denuncias penales en contra de los grupos de manifestantes que interrumpen el normal tránsito vehicular o que toman las estaciones de peaje impidiendo su funcionamiento, generando daños, agraviando a los usuarios o a nuestro personal.

Se cumple rigurosamente con las obligaciones tributarias, impositivas y con lo indicado en las leyes laborales. Todos los empleados se encuentran bajo el amparo de dichas leyes.

Durante el mes de noviembre de 2004, la Compañía ha obtenido el “Certificado de Autenticidad del Software” otorgado por Software Legal a través de una auditoría por parte de IRAM en todos sus equipos de computadoras.

Autopistas del Sol, ejerce un control estricto dentro del área de su concesión impidiendo la venta ilegal y ambulante de productos. También ejerce similar control para evitar los negocios del servicio de grúas y remolques ilegales.

La Empresa protege el patrimonio del Estado a través de la erradicación de asentamientos ilegales en predios que se encuentran bajo su jurisdicción.

Con estas medidas y acciones, Autopistas del Sol busca promover la transparencia en la gestión, erradicar los posibles hechos de corrupción y contribuir con la difusión del Décimo Principio del Pacto Global.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Algunos de los resultados obtenidos desde que el programa comenzó:

- Un programa sustentable, ya que la compañía trabaja en ellos desde el año 1998 y, a partir del año 2001, con mucho mayor esfuerzo, dada la situación económico-social que impera en la República Argentina.
- Anualmente, a través del Programa Social de Autopistas del Sol, se inscriben aproximadamente 230 jóvenes en las escuelas para recibir Educación General Básica o Polimodal según corresponda.
- Anualmente finalizan el año lectivo entre un 70% / 75% de los jóvenes que se inscriben en los Programas.

- El índice de retención escolar es del 80%. Esto quiere decir que los jóvenes que ingresan al Programa se dedican a estudiar.
- Desde el año 1998, egresaron de la escuela Polimodal 42 estudiantes, de los cuales 28 han obtenido un empleo fijo (14 de ellos en Autopistas del Sol) y 16 de ellos eligieron continuar sus estudios para obtener una mayor capacitación.
- Se implementó el Código de Ética
- En el 2004 se contribuyó con 2440 kg. de papel para el Hospital Garrahan
- Los resultados que se desprenden del cuidado del medio ambiente, no son medibles en términos concretos. Son una apuesta a futuro, pensando en el porvenir y en la preservación de nuestro entorno.
- Cada año, aproximadamente el 10% de los empleados participan del Programa “Voluntariado Corporativo”.

Nuestra intención es continuar trabajando por la difusión y el cumplimiento de todos los principios del Pacto Global.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Programa – Comunidad - Educación – Jóvenes – Voluntarios

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Dolores Irigoien / Sergio Tenaglia

Email: dirigoien@ausol.com.ar / stenaglia@ausol.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.ausol.com.ar/LaConcesion/Becas/Becas.asp

Base 365 S.R.L.

Título de la presentación

Erradicación del Trabajo infantil y Difusión del Pacto Global

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3, etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
 2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.
 3. Apoye los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación laboral.
 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
 9. Alentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Somos una Empresa PyME y actualmente en la empresa tenemos 20 empleados, el trato de entre el personal y la dirección es personalizado, de esta forma cada inquietud es tratada directa, dentro del personal el 10% son mujeres, también hay pasantes (3), ya que apostamos a que los jóvenes profesionales se vayan formando en sus carreras, en esta Empresa la discriminación no tiene lugar ya que hay personas de distintos credos.

La empresa busca constantemente brindarles el máximo apoyo posible a su personal para que desarrolle su potencial, capacitándolos constante, y dejando que expresen libremente sus propuestas de mejora.

Tenemos una política de mejora continua y por eso hemos conseguido la certificación de la ISO 9000/2001, la cual hemos logrado por la dedicación y apoyo de nuestro personal y con el objetivo de brindar un servicio de máxima calidad, desde lo personal hasta lo profesional. Asimismo, hemos cumplido con los procesos de homologación impulsados por la Intendencia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por la Cámara del sector.

En cuanto al cuidado del medio Ambiente, somos una empresa que trabajamos en el rubro de Seguridad Electrónica, y nos ocupamos de que nuestros equipos no perjudiquen al medio ambiente, así como también con la utilización de tecnología de punta ayudando a nuestros clientes a controlar y evitar alteraciones al medio ambiente.

Puntos que nos fijamos este 2005 para trabajar con mayor hincapié:

Dar a conocer los principios del Pacto Global, en primer lugar a nuestro personal, para que conozca, respete e implemente estos principios, dándoles la posibilidad de que opinen sobre los principios y que traigan ideas de cómo ayudar a implementarlos.

En segundo lugar nos hemos propuesto difundir los mencionados Principios entre nuestros clientes a través de los newsletter que entregamos los mismos en forma periódica.

Próximamente, esta acción se expenderá en nuestra página web.

Este año trabajamos en el 5° principio del Pacto Global, lo empezamos a trabajar con nuestros proveedores, haciéndoles llegar información del Pacto Global, junto con una carta de compromiso la cual nos es devuelta, firmada por ellos como declaración jurada para ayudarnos a abolir el trabajo infantil, en esa carta ellos certifican que no tienen trabajando a ningún niño en sus empresas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Aceptación e implementación de los principios por parte de nuestro personal, como del 5° Principio impulsado entre nuestros proveedores y los Principios del Medio Ambiente entre nuestros clientes

País(es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Difusión, trabajo, infantil, abuso, erradicar.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Augusto Pereyra

Email: direccion@base365.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/reportes RSE, Páginas web, etc.

www.base365.com

Cámara Argentina de Comercio



CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Desde 1924, la **Cámara Argentina de Comercio** promueve y defiende el sector del comercio y los servicios sobre la base de la iniciativa privada y los principios de la libertad económica, así como también coordina acciones para lograr la mejor defensa de los intereses comunes y su desarrollo y atención en el orden nacional, regional y local.

En el plano internacional, tiene a su cargo el **Comité Argentino de la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial** (creada en 1934). Es miembro de la Asociación Iberoamericana de Cámaras de Comercio - **AICO**, preside el Capítulo Argentino de la Cámara de Comercio Latina en los Estados Unidos - **CAMACOL**.

Entre sus funciones Institucionales, posee desde 1991, desarrolla su labor de capacitación a través de su **Instituto Terciario** con reconocimiento oficial, que ha extendido sus programas de formación empresaria a distintos puntos del país. C

Cuenta con un Centro de Mediación y Arbitraje Comercial - **CEMARC** y es sede de la **Sección Argentina de la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial**.

Los medios que la Cámara utiliza para comunicar los progresos y la implementación de los programas y acciones que realiza son:

- **Mercurio**: News letter digital de envío masivo a los socios de la CAC y aquellas personas que lo solicitan.
- **Actualización del Sitio Web**: En el sitio web de la CAC, www.cac.com.ar se publican diariamente todas las acciones que se llevan a cabo.

En Agosto de 2004, la Cámara Argentina de Comercio se incorporó a la **Red Argentina del Pacto Global** con el objeto de respetar y hacer parte de su filosofía los principios del Pacto Global que conciernen a las áreas de derechos humanos, derechos laborales y derechos de medio ambiente.

Al respecto, mediante la presente se reafirma el **compromiso** de proteger la integridad y fomentar la protección de los **10 principios del Pacto Global** mediante el accionar Institucional y el quehacer cotidiano.

Título de la presentación

Comunicación sobre el Progreso de la Cámara Argentina de Comercio

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel Internacional
 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La CAC considera que dentro de su rol esencial, que es defender y promocionar el comercio y los servicios, se debe profundizar y difundir una cultura empresaria con fuertes contenidos éticos. Para ello extiende, desde hace cuatro décadas y a través del **Instituto Terciario**, su actividad sobre el área de educación y capacitación, para volcar a la sociedad los conocimientos y experiencias de quienes actúan en las empresas.

Cuenta también con la **Escuela de Negocios** donde se dicta la materia Responsabilidad Social Empresaria, a los efectos de concienciar a los alumnos sobre los temas que la misma concierne.

Asimismo la CAC incorpora anualmente pasantes a su staff, a quienes brinda la posibilidad de desarrollarse profesional y académicamente.

En el año 2003 se creó un equipo de trabajo para el desarrollo de la **Responsabilidad Social Empresaria** que, en Abril de 2004 y abril de 2005, realizó dos “Jornadas Institucionales de Responsabilidad Social Empresaria”, de las cuales se editó un libro con las conclusiones de la Primer Jornada y está en marcha el segundo. Durante la 1ª Jornada, a la que asistieron más de 150 empresarios, representantes de entidades y ONG’s, los disertantes coincidieron en la importancia de la Responsabilidad Social Empresaria en el seno de las entidades y las empresas como vehículo para promover y afianzar las acciones relacionadas con los derechos humanos y los vínculos entre los empleados. La 2ª Jornada Institucional se tituló: “**Por un cambio sostenible en la ética empresarial**”. Durante el transcurso del seminario se desarrollaron las siguientes temáticas: Las Políticas Sociales y su correlación con los Planes Nacionales, a cargo de Daniel Arroyo, Secretario de Políticas Sociales; Transformación Social a cargo de Raúl Gauto, Representante Región Cono Sur de la Fundación Avina; el Pacto Global en Argentina por Luís Ulla, Director Ejecutivo del IARSE; Las Empresas y la Institucionalidad a cargo de Virginia Lencina, Coordinadora del Área Acción con Empresarios en Poder Ciudadano; RSE: Aspectos Filosóficos Rectores por Marcelo Paladino, Director Adjunto del IAE, Universidad Austral; y como moderador actuó Juan Carrera, Representante de Red Puentes.

El 11 de mayo de 2005 se llevó a cabo el seminario “**Liderar Construyendo Capital Social**” organizado por A.I.M.E. y la Comisión PyME de la Cámara Argentina de Comercio”. El mismo fue dictado por el Grupo de Trabajo sobre Responsabilidad Social Empresaria de la Cámara Argentina de Comercio.

La CAC cuenta con una **Comisión de Asuntos Laborales**, en la cual mediante reunio-

nes quincenales se fomenta la actividad en Argentina, siendo su campo de acción: Ley de Contrato de Trabajo. Convenio Colectivo para Empleados de Comercio 130/75. Convenio Colectivo para Viajantes de Comercio 208/75. Obras sociales. Sistemas de jubilación y pensión. Aportes patronales. Nuevas modalidades contractuales. Pymes. Aseguradoras de Riesgos del Trabajo. Régimen de conciliación laboral.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Se llevaron a cabo dos Jornadas sobre Responsabilidad Social Empresaria. En la primera se emitieron 1.000 libros con el contenido de la Jornada, y debido al éxito alcanzado se realizó en 2005 una segunda Jornada de la cual se está preparando el libro respectivo.

En la Segunda Jornada de RSE se firmó un convenio con SEDRONAR, el cual tiene como objetivo cooperar contra la drogadicción y luchar contra el narcotráfico.

La CAC es una de las tres Entidades firmante del Convenio Colectivo para empleados de Comercio que determina salario y condiciones, entre otros. El mismo se aplica en la actualidad a más de 700.000 empleados.

El Instituto Terciario de la CAC cuenta con más de 900 alumnos.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Jornada - RSE - Laborales - Comisión

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Alberto Dragotto

E-mail: adragotto@ciudad.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.cac.com.ar

Título de la presentación

Comunicación sobre el Progreso de la Cámara Argentina de Comercio

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel Internacional.
 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil
 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La Entidad emprendió una importante **campaña contra la venta ilegal**, que conforman la comercialización de mercaderías de contrabando, falsificada, robada o la venta sin factura, para promover la competencia leal, el cumplimiento de la ley y los principios éticos que deben prevalecer en la actividad económica. **El Observatorio de Comercio y Servicios Pymes** de la Cámara Argentina de Comercio, elabora periódicamente informes al respecto. El último, realizado en mayo del corriente, determinó que la venta callejera ilegal aumentó en abril un 56 por ciento respecto de las mediciones realizadas el mes anterior, al contabilizar 1117 puestos de venta en las 562 cuadras –alrededor de 1124 veredas– relevadas. En marzo había 718 puestos, es decir que en un mes se instalaron otros 399. Los alrededores de las estaciones terminales ferroviarias y las plazas, parques y paseos públicos fueron señalados como los puntos críticos de esta invasión tan clandestina cuanto ilegal.

Asimismo, en agosto de 2004, el Observatorio colaboró con la UNESCO al incluir en su encuesta periódica de venta callejera ilegal el ítem respecto al trabajo de menores de edad. Afortunadamente sólo se encontraron 2 casos concretos de menores con puestos callejeros instalados pero sirvió para colaborar con la lucha contra la erradicación del trabajo infantil.

El 27/06/05 la Cámara Argentina de Comercio, participó de una **audiencia** con el **Ministro de Trabajo y Seguridad Social**, Carlos Tomada, en la que reiteró la necesidad de combatir el trabajo informal que, particularmente, en algunos sectores del comercio, está generando una fuerte competencia ilegal con el importante perjuicio económico que esto provoca en las empresas que cumplen con sus obligaciones. Al respecto, el Ministro expresó que existe la mejor predisposición para actuar en estos hechos, especialmente, en aquellos casos en los que medien denuncias

Hemos realizado charlas con diferentes Cámaras y se han establecido relaciones con ONG y organismos oficiales para tratar en profundidad estos temas.

Dentro de las gestiones, suscribimos con el Sr. Secretario de Programación para la Prevención y la Lucha Contra el Narcotráfico de la Presidencia de la Nación, Dr. José Ramón Granero, un convenio marco de cooperación para realizar distintas acciones conjuntas en las áreas de prevención de las adicciones, el tráfico de sustancias ilegales, como también la realización de jornadas, cursos programas de investigación y de atención comunitaria.

El jueves 18 de agosto de 2005 se realizó en la CAC, el lanzamiento del **Programa TOYP Argentina 2005**, organizado en conjunto por esta Entidad y la JCI Argentina (Junior Chamber International). El T.O.Y.P. Argentina (The Outstanding Young Persons of Argentina) es un programa internacional de la JCI. A través del TOYP la JCI Argentina y la CAC, tienen por objetivo estimular el desarrollo de actividades que hacen posible el crecimiento y fortalecimiento de nuestra sociedad, alentando a los jóvenes de hoy a continuar canalizando sus ideas, esfuerzos y energías en pro del bienestar del país y del mundo.

Por último, el 25/08/05, conjuntamente con la Embajada de Francia en Argentina, nuestra Entidad realizó la **“Jornada contra la Falsificación”** que tuvo por objeto aunar los esfuerzos de los sectores públicos y privados en pro de un mundo sin delitos y una sociedad que rechace toda forma ilegal de piratería, que termina por destruir la producción y el trabajo formal, afectando tanto derechos como la paz social.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

El Observatorio de Comercio y Servicio, mediante su investigación de venta ilegal informa mensualmente a más de 1000 contactos vía e-mail y por correspondencia a más de 100 Diputados y Senadores como así también miembros del Gobierno de la Ciudad, quienes agradecen y proceden con dicha información.

Los Premios TOYP reconocen a 10 jóvenes sobresalientes de nuestro país, que se destacan por realizar acciones que comprenden un fuerte compromiso con la comunidad y que contribuyen al avance y mejora de la calidad de vida en relación con los demás.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Venta Ilegal - Falsificación - TOYP - Observatorio PyME

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Alberto Dragotto

E-mail: adragotto@ciudad.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.cac.com.ar

Título de la presentación

Comunicación sobre el Progreso de la Cámara Argentina de Comercio

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel Internacional
 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En Abril de 2005, durante el transcurso de la Segunda Jornada de RSE se llevó a cabo la firma de un Convenio marco de cooperación par la prevención de la drogadicción y la lucha contra el narcotráfico –SEDRONAR.

Siendo sus partes la Secretaría de programación para la prevención de la drogadicción y la lucha contra el narcotráfico de la Presidencia de la Nación, representada.

En virtud de este Convenio las Instituciones favorecerán la concertación de Programas de cooperación y asistencia recíproca para la ejecución conjunta y Coordinada de

proyectos de investigación, asistencia técnica, asesoramiento, Capacitación o servicios en las áreas que fueren de interés común para la prevención de la drogadicción y la lucha contra el narcotráfico.

En el año 1995 la Comisión Europea reconoció a la Cámara Argentina de Comercio designándola Eurocentro de Cooperación Empresarial

El **Eurocentro Buenos Aires** es un Centro de Cooperación Internacional que promueve el comercio entre América Latina y la Unión Europea, por medio del Programa AL-Invest III formando parte de una red de instituciones dedicadas a la promoción de negocios, integrada por Cámaras, Organizaciones Empresariales y Consultores de ambos continentes.

El Programa cuenta con la siguientes herramientas para promover el desarrollo y la cooperación económica: **Capacitación para PYMEs (CAPYME)**. Seminarios, talleres, y otras actividades de formación sobre estrategias de internacionalización para PYMEs y capacitación técnica sectorial. **Semanas Europeas y Latinoamericanas**. Asistencia a empresas en la organización de una visita personalizada a ferias sectoriales internacionales. **Encuentros Sectoriales - Ronda de Negocios**. Encuentros personalizados entre compañías latinoamericanas y europeas. **Facilidad para el Desarrollo de Negocios**. Asistencia personalizada y búsqueda activa de socios en la Unión Europea para desarrollar un plan de negocios conjunto. **Colaboración entre PyMEs**. Apoyo a compañías de ambos continentes que se encuentran realizando un plan de negocios o un proyecto conjunto. **Programa AL-Invest III**. AL-Invest es un Programa de la Comisión Europea iniciado en 1994 con el propósito de impulsar y fortalecer la cooperación económica entre empresas europeas y latinoamericanas, promoviendo las inversiones y el flujo comercial entre ambas regiones.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

La CAC ya lleva donadas más de 20 computadoras a SEDRONAR con el objeto de fomentar la inserción técnica de los chicos sin acceso a dichas herramientas.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición.

SEDRONAR - Eurocentro

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Alberto Dragotto

E-mail: adragotto@ciudad.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.cac.com.ar

Cámara Empresaria de Medio Ambiente (CEMA)

Título de la presentación

Divulgando los principios del Desarrollo Sustentable, la ética y la gestión ambiental empresarial.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.

Principios relativos a los Derechos humanos: 1 y 2

Principios relativos a las condiciones laborales: 3, 4, 5 y 6

Principios ambientales: 7, 8 y 9.

Principio 10: Anti-Corrupción.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Es importante destacar que la CEMA es una Cámara que agrupa empresas, en este caso que prestan servicios ambientales. Por lo mismo, jurídicamente, está constituida como una asociación civil SIN FINES DE LUCRO. Por lo tanto, respecto del presente informe, donde se lee “empresa” o “compañía” o “negocios” cabe recordar que son descripciones no aplicables a nuestra organización.

Por eso cualquier acción llevada a cabo desde nuestra Cámara tiene mayor relevancia como sugerencia o indicativo de conductas, como propuesta o modelo o asesoramiento, que como acción específica que produce un cambio interno.

Por otro lado debe tenerse en cuenta que el staff actual de la CEMA se limita a dos personas empleadas en relación de dependencia, una de ellas media jornada.

Dicho esto, seguidamente se detallan las acciones realizadas por CEMA en concordancia con el Pacto Global:

Principios relativos a los derechos humanos y las condiciones laborales:

La CEMA, además de propiciar y divulgar estos principios entre sus miembros en forma permanente, recomendando su cumplimiento y la suscripción del Pacto Global, en su limitado campo de acción laboral (por lo ya mencionado de que el staff son dos empleados, uno de media jornada) cumple acabadamente con la legislación y estándares y condiciones laborales argentinas. Los empleados se encuentran debidamente inscriptos y se realizan los aportes correspondientes. Asimismo en caso que excepcionalmente se laboren horas extras, estas son debidamente retribuidas.

Principio anti corrupción:

Es objetivo de la Cámara desde su constitución el establecer estándares de ética y calidad para el sector y divulgar los principios del Desarrollo Sustentable.

Desde la ratificación del Pacto Global, ha incorporado en sus objetivos el apoyo concreto a estos principios, lo que se ve reflejado en la página web de la CEMA donde se apoyan los principios del Pacto Global en general, informando que la Cámara los

apoya e incorpora (ver sección “Actividades de la CEMA”), lo mismo que en la página principal, incorporándolos dentro de sus “Objetivos”.

La CEMA tiene desde su constitución entre sus principios, antes de haber adherido al Pacto Global, la observancia de una conducta ética por parte de sus asociados, condición *sine qua non* para pertenecer (ingresar y/o permanecer como miembro). Así se refleja en sus “Objetivos”, en la página principal de nuestra Web.

La misma se hace efectiva, además de hacerlo por medio de recomendaciones, en el momento en que la Comisión Directiva de la CEMA debe tratar una solicitud de asociación que se presenta, en la que la conducta ética del candidato se valora para su aceptación y/o permanencia.

En este mismo sentido en la actualidad se halla en elaboración un código de ética para la actividad de las empresas integrantes de la CEMA, el que se prevé estará operativo durante el segundo semestre del presente año 2005.

Principios ambientales:

Como ya hemos dicho en referencia a puntos anteriores, la CEMA, además de propiciar y divulgar estos principios entre sus miembros en forma permanente, ha recomendando su cumplimiento y la suscripción del Pacto Global.

Otras acciones:

Aunque lo viene haciendo regularmente desde su constitución en 1994 hasta años anteriores, durante el año 2004, la CEMA ha:

Auspiciado y/o participado:

- En el Programa Argentina Ambiental 2004, organizado por la empresa Gerencia Ambiental. La CEMA se comprometió además a difundir estas jornadas entre sus contactos.
- En la “Jornada de Calidad Ambiental, Educar para el futuro y el presente” de la Facultad de Agronomía, UBA, el 10 de septiembre;
- En el II Encuentro Nacional IDEAPYME
- En la Mesa de Diálogos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires,
- En la 1er Expo-Congreso denominada Innotec (Innovación Tecnológica en Energía y Petroquímica), Ciudad de Buenos Aires, en el Sheraton Buenos Aires Convention Center.
- En la Feria Internacional de Medio Ambiente –FIMA- 2004, Bilbao, España.
- En la Feria Internacional de Tecnologías del Medio Ambiente y el Agua, Costa Salguero, Pabellón 1.

Participado en Seminarios/Congresos y otras actividades como asesor:

- En la Mesa de Diálogos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires,
- En la Jornada Instrumento de Gestión Ambiental de la Calidad del Aire, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Integra el Registro de Entidades Miembros del Consejo de Planeamiento Estratégico de la Ciudad de Buenos Aires, en el sector “Producción”, y es miembro del Comité Ejecutivo del Consejo de Planeamiento Estratégico del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires en dicho Sector.
- En el Consejo asesor de la Unidad de Producción Limpia y Consumo Sustentable de la SAyDS de la Nación.

- En el Seminario “Responsabilidad Social Empresaria: Medio Ambiente y Salud,- Análisis y perspectivas para la gestión sustentable”, realizado los días 19 y 20 de octubre de 2004, interviniendo como presidentes de la mesa “El Factor Ambiental en la Producción Industrial: Normas Internacionales”.
- En la Convocatoria Pública Costanera Norte-Aeroparque organizado por FARN y APEVU en el Salón Auditorio del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal.
- En el Seminario La Responsabilidad Ambiental en el Derecho Argentino, Salón auditorio del Senado de la Nación, Noviembre de 2004.

Firmado Convenios de cooperación y/o desarrollado actividades conjuntas:

- Con la **Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación**.
- Con la empresa **Gas Natural Ban** de cooperación mutua para la realización de actividades y el intercambio de información y conocimiento, que contribuya al cumplimiento de los objetivos del Programa Primera Exportación, desarrollando actividades conjuntas en:
 - Auditorio Gas Ban, Isabel la Católica, Ciudad de Buenos Aires el 28 de mayo;
 - Auditorio de la Municipalidad de Vicente López, Olivos, Provincia de Buenos Aires, el 15 de julio de 2004;
 - Auditorio de la Municipalidad de Ituzaingó, Provincia de Buenos Aires el 28 de septiembre;
 - Auditorio de la Unión Industrial de Quilmes, Provincia de Buenos Aires, el 7 de octubre.
- Con la **Universidad del Salvador**.
- Con el **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires**.

Particularmente este año se esta realizando una encuesta interna entre los socios y el Gerente esta realizando una recorrida personal por cada una de las empresas miembro para interiorizarse mas de sus actividades y poder verificar *in situ* sus necesidades, a la vez que tener la oportunidad de conversar personalmente con los representantes de las mismas y de esta manera lograr un mayor entendimiento bis a bis. De esta manera también tiene la posibilidad de comunicar en forma directa la conveniencia de adherir al Pacto Global y sus principios.

Asimismo, a través de una comisión de capacitación recientemente formada se esta desarrollando una metodología de capacitación para PYMES sobre aspectos relacionados con la conveniencia de tener una gestión ambiental adecuada a la legislación vigente, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y la RSE.

Para comunicar estas acciones, sugerencias o progresos, la CEMA utiliza básicamente su página web, el correo electrónico (sugerencias, informes y notas a socios) y la Memoria y Balance Social. También se comunica en actividades como las descriptas anteriormente (Convenios de cooperación/ seminarios/ auspicios/ talleres, etc. El hincapié se hace en los principios ambientales.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Simplemente la divulgación de las ideas y principios del desarrollo sustentable, la Res-

ponsabilidad Ambiental y Social Empresaria y el cumplimiento con la normativa ambiental y la gestión ambiental empresaria, teniendo en vista el enfoque preventivo y alentando el desarrollo de tecnologías respetuosas del ambiente.

También se está produciendo una mayor toma de conciencia por parte de las empresas miembro respecto de estos principios.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Ética, laboral, Divulgación, gestión ambiental y RSE

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Carlos González Guerrico (Gerente)

Email: cgg@camarambiental.org.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.camarambiental.org.ar

Corrugadora Centro s.A.



Kofi Annan
Secretary General
United Nations
New York, NY 100117
USA

De mi mayor consideración,

Por medio de la presente reafirmo el apoyo de nuestra compañía y su equipo de colaboradores al Pacto Mundial y los diez principios que este promueve.

Corrugadora Centro S.A. ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el firme compromiso de desarrollar sus actividades en el marco ético que esta iniciativa promueve. Por tal motivo, desde la firma del mismo, hemos llevado a cabo acciones que son desarrolladas en la Comunicación sobre el Progreso que se adjunta.

Somos conscientes de la función económica y social que las empresas cumplen, y es por esto que seguiremos colaborando, desde nuestro lugar, con el desarrollo sostenible de nuestra sociedad mediante el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

Atentamente,



Jose Rolon
Gerente General

Título de la presentación

Corrugadora Centro nació hace mas de 60 años de las manos de un ciudadano italiano llamado Valentín Drudi, empresario creativo y emprendedor que inició su producción con cajas, estuches finos e imprenta.

En el año 1962, junto a sus hijos, renovó su enfoque productivo, percibiendo el futuro del cartón corrugado como elemento esencial para el embalaje, el que reemplazaría la madera.

Hoy mantenemos el mismo espíritu de cambio, apostando a un crecimiento seguro, con importantes inversiones, incorporando maquinarias para optimizar nuestra producción, realizando una transformación en su estructura operativa y de servicios. Un compromiso constante con la excelencia y la superación que lo estamos logrando gracias al cambio cultural y a la planificación estratégica basada en nuestra VISION, MISION y VALORES.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Se ha trabajado sobre los principios referidos a los Derechos Humanos y en particular sobre el Principio numero 1 Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Es nuestro firme propósito difundir la importancia de dignificar el Trabajo, ya que mejora la posición de la persona frente a la sociedad y su familia, es por esto que Corrugadora Centro S.A. reconoce que la educación y el desarrollo personal, de sus Colaboradores, son factores de **importancia mayor** tal como está fuertemente indicado en la expresión **“somos cuna de campeones”** como Valor de nuestra filosofía empresarial. En ese sentido es que la Empresa está dispuesta a apoyar económicamente, las iniciativas de Educación y Desarrollo de sus Colaboradores. Para lo cual definió una **“Política de Ayuda Económica para la Educación y el Desarrollo Personal”**.

Para ello nos hemos propuestos los siguientes objetivos:

- Dar un marco formal a la Ayuda Económica para la Educación y el Desarrollo Personal.
- Promover las iniciativas de todo el personal para mejorar su educación
- Relacionar la ayuda económica con el Desempeño alcanzado por los Colaboradores
- Generar un ambiente de estudio y crecimiento personal.
- Mejorar las competencias laborales del colaborador.

Esta política alcanza a todo el personal efectivo de la Empresa cualquiera sea su posición o nivel dentro de la Organización.

Para la difusión del programa implementamos afiches informativos para ser colocados en las carteleras de la empresa y por medio de reuniones periódicas con los colaboradores de la compañía.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Desde la implementación de esta política contamos con un grupo de colaboradores que están haciendo uso de este beneficio, con el objetivo de culminar su carrera terciaria, universitaria y diplomaturas de especialización.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Educación - Apoyo económico

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Pedemonte Agustín

Email: ccentro@corrugadoracentro.com.ar

Bodegas Chandon S.A.

Título de la presentación

*“Plan de Responsabilidad Social Empresaria” Programa de Voluntariado Corporativo
“Brindar”*

Bodegas Chandon S.A. Es una de las empresas líderes del mercado de vinos tranquilos y espumantes de Argentina. Tiene 45 años de presencia en el país, y más de 500 empleados distribuidos en sus dos Bodegas en Mendoza, sus viñedos en la misma provincia y sus oficinas comerciales en Buenos Aires, además de su propia red de vendedores y distribuidores en todo el país.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

Principios 1, 4, 8, 10.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Bodegas Chandon viene trabajando desde sus inicios, en actividades sociales y de apoyo a su comunidad.

Sin embargo, podemos decir que las primeras actividades de RSE organizadas estratégicamente comenzaron durante el 2° semestre de 2003 haciendo foco principalmente en la educación, considerando esta una herramienta fundamental para el desarrollo sustentable de nuestras generaciones futuras.

Se estableció un importante vínculo con 6 colegios públicos de las comunidades donde se encuentra inserto las oficinas, bodega y viñedos de la Compañía. Se han desarrollado diversos proyectos surgidos a partir de las necesidades de las escuelas: de infraestructura, equipamiento, gestión de calidad educativa que con el aporte e ideas de nuestros voluntarios, se convirtieron en verdaderas oportunidades de acción.

Programa de Pensamiento Visual, durante 2003 y 2004 en forma asociada con la Fundación Arte Viva, se ejecuto distintas actividades dirigidas a escuelas públicas mendocinas.

El programa se basa en el desarrollar intelectual de los niños de 9 a 13 años mediante una metodología implementada en el aula, como también visitas a museos, fomentando el desarrollo de valores, habilidades y pensamiento crítico a la vez de generar pensadores visuales independientes con un rol activo en la comunidad cultural y educativa. Este programa, dirigido a alumnos, maestros de arte y de grado, educadores de museos e indirectamente a los familiares de los alumnos.

Certificación de normas ISO 9000: comprometiéndonos a trabajar hacia la calidad, la mejora continua, la excelencia, el desarrollo de empleados y proveedores, y el cuidado del medio ambiente.

También desde hace años la empresa provee de transporte a los empleados para que una vez finalizada su jornada laboral puedan trasladarse a sus casas cómodamente.

Programa médico a empleados: Se realizó un convenio con una clínica de la zona donde vive la mayor cantidad de empleados en Mendoza, para sumar a los beneficios otorgados por la obra social. Este convenio permite que los empleados, además de las visitas y controles periódicos que se les realiza desde el servicio médico de la bodega, puedan ser evaluados junto a su grupo familiar, y tratar y prevenir enfermedades. También se acordó con farmacia de la zona ampliar la cobertura en medicamentos que brinda la obra social, para garantizar que se adquieran los remedios recetados y se realicen los tratamientos adecuados.

Programa Educar Forestando: en asociación con la Fundación Acude, se desarrollaron actividades de educación ambiental.

El objetivo del programa fue desarrollar en docentes y alumnos una actitud de respeto a la naturaleza y sus recursos, a partir de una conciencia ambiental y forestal, que sienta las bases para una mejor calidad de vida.

Elaboración de código de ética para el área de Operaciones Comerciales: se elaboró un código de ética para toda la fuerza de ventas con el objetivo de explicitar aquellas buenas prácticas que regulen la ética, marcando pautas sobre lo correcto e incorrecto en la gestión comercial y guiando la toma de decisiones basados en valores compartidos hacia una visión común de negocio. Se capacitó al personal involucrado través de reuniones.

Campaña de Reciclado: Se llevó adelante el programa de reciclado corporativo, el que tuvo como ejes centrales, poder disminuir la cantidad de residuos emitido por la Bodega y por la Comunidad. Se comunicó a todos los empleados, y todos participaron activamente, trayendo de sus hogares los materiales y preclasificándolos en papel, PVC ó vidrio y depositándolos en los contenedores que se elaboraron y distribuyeron por la Bodega y las oficinas. Con el dinero obtenido realizamos obras solidarias generadas por el personal mediante el programa de voluntariado corporativo.

Construcción de planta de tratamiento de efluentes: Se construyó y está en pleno funcionamiento la planta de tratamiento de efluentes industriales. Con el agua que se recupera de la planta e riegan una superficie de viñedos propios y un bosque de árboles que se plantó para que fuera regado exclusivamente por esta agua.

Programa de pasantías: Por año más de 15 alumnos hijos de nuestros empleados ó de las escuelas de la zona participan de la experiencia de realizar sus pasantías laborales en la Bodega. De esta forma se estrechan los lazos de unión con la comunidad y con la educación.

Concurso de Dibujo “Racimo de Colores” mediante el programa estimulamos y premiamos la creatividad de nuestros niños que valoran la labor vitivinícola. El Concurso,

consistió en la realización de un dibujo inspirado en la temática “La importancia de la industria vitivinícola en Mendoza y Argentina. El Jurado estuvo compuesto por personas calificadas y seleccionadas por Bodegas Chandon. Se eligieron 6 trabajos ganadores, uno por escuela, los cuales fueron utilizados para la confección de tarjetas de saludo de Bodegas Chandon. Además, el jurado seleccionó, entre los dibujos que no resultaron ganadores, cien trabajos que fueron expuestos para que todos los integrantes de Chandon en Buenos Aires y Mendoza eligieran cinco menciones especiales.

Un mundo de película: este proyecto trabaja con una escuela de la zona. El objetivo es proporcionar a los niños un actividad recreativa pero que a la vez les enseñe a desarrollar el sentido crítico de lo que ven. Los niños impactados son 180.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Con el **Programa de Percepción Visual** se llegó a 27 escuelas públicas, involucrando a 2000 alumnos y capacitando a 60 docentes de las localidades de Luján de Cuyo y Maipú ampliándose este año a el Valle de Uco - Provincia de Mendoza y Provincia de San Juan.

A través de **Educación Forestal** se capacitaron 370 alumnos de seis escuelas y 18 docentes, desarrollándose seis viveros.

Se desarrollaron 4 laboratorios de informática, entregando 22 computadoras, e impresoras. Se capacitó a 900 alumnos y a 4 docentes en el uso y mantenimiento de los laboratorios.

Más de 300 Alumnos de distintas escuelas visitaron la bodega, en visitas guiadas y compartieron un momento con empleados

Con el programa de **reciclado** se recolectaron más de 480 toneladas de material reciclable, que permitió generar ingresos que se destinaron a las actividades del voluntariado. Lo que permite que el programa de Voluntariado sea auto sustentable.

Se plantó una hectárea de eucaliptos regados íntegramente por aguas tratadas en nuestra planta de tratamiento de efluentes industriales. Esta planta da trabajo a una persona durante todo el año.

En el **concurso de dibujo “Racimo de Colores”** se involucraron 300 alumnos, maestras y padres que colaboraron en la realización del proyecto. El cierre del mismo se realizó con la entrega de premios para los chicos ganadores.

Con el **programa médico asistencial** se atendieron a más de 2000 personas.

Durante el 2004 -2005 30 alumnos de nivel medio realizaron pasantías en la Bodega.

A través del equipo de voluntarios, con la participación de más de 80 empleados de todos los niveles, se organizó el Día del Niño en el Club Chandon, donde asistieron 2200 niños de la zona junto a sus padres. Hubo juegos, chocolate, facturas y teatro para todos. Cada niño se llevó un regalo especial, donando en su gran mayoría, por proveedores que se sumaron a esta iniciativa.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Vínculos, Credibilidad, Corresponsabilidad, Educación, Cultura, Responsabilidad, Social, Medioambiente, Prevención

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Gustavo Baldoni

Email: gbaldoni@chandon.com.ar

De la Vera Cruz s.A. Sociedad de Bolsa

Título de la presentación

“El Desarrollo Sustentable”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

El desarrollo solo tiene sentido si se logra con el uso sustentable de los recursos naturales. Resolver este desafío es una gran asignatura pendiente de la sociedad global; y la respuesta del mundo a lo acordado en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992 es hasta el presente poco alentadora y aún continúa sin frenarse el deterioro ambiental.

Uno de los procesos que urge construir para que el concepto de Desarrollo Sustentable deje de ser una utopía es promover el valor de mercado de los recursos naturales y el uso de técnicas apropiadas en la gestión de los mismos.

La conservación de la naturaleza y erradicar la pobreza son los dos mayores desafíos que el mundo debe resolver, y por lo tanto son temas que deben ser prioritarios en las agendas de responsabilidad social del sector privado. También la ética reclama por esto.

DE LA VERA CRUZ ha auspiciado junto a la Embajada de los Estados Unidos la Conferencia sobre Responsabilidad Social Corporativa dictada por el Dr. Stephen Jordan en la Bolsa de Comercio de Santa Fe.

Stephen Jordan es Vicepresidente y Director Ejecutivo del Centro para la Ciudadanía Empresaria (Center for Corporate Citizenship), una ong afiliada a la Cámara de Comercio de Estados Unidos (U.S. Chamber of Commerce) y que tiene por objeto promover y difundir las iniciativas privadas de responsabilidad social y ambiental.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Hemos transmitido a nuestros principales clientes, a colegas, empleados y directivos el concepto de que el sector privado cuenta con el potencial para liderar la conservación de la naturaleza de Argentina. El deterioro de ecosistemas sigue avanzando rápidamente en el país y nos permite predecir que los ambientes naturales serán cada vez más pequeños y aislados; de todos modos todavía hoy: conservar es una oportunidad disponible.

Hay empresas que cuentan con recursos económicos, infraestructura o tierras que pueden volcarse a la conservación, existe un mercado que en el futuro próximo seguirá la regla económica de valorar lo escaso y crece una sociedad con gente que valora y reconoce cada día más a quienes apoyan acciones tangibles a favor del bien común.

También se destacó el poder que tiene el inversor, como consumidor de instrumentos bursátiles, de premiar con su elección a las empresas que lideran acciones de respeto, conservación y uso sustentable de los recursos naturales. En Estados Unidos y en Europa ya existen indicadores públicos para que el inversor pueda beneficiar con su elección a empresas con buenas prácticas; y fondos de inversión con exigencias cada vez más severas a la hora de elegir sus instrumentos de inversión.

DE LA VERA CRUZ alienta que en el futuro el régimen de información pública de las empresas que cotizan bursátilmente en la Argentina incorpore indicadores concretos acerca de las acciones de responsabilidad social que las mismas llevan a cabo.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Liderazgo, desarrollo sustentable, responsabilidad social, medio ambiente.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Pablo Tabares

Email: ptabares@delaveracruz.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.delaveracruz.com

DuPont Argentina

Título de la presentación:

Crecimiento Sustentable

DuPont Argentina ha implementado diferentes acciones que tienen como objetivo aportar soluciones sustentables para los principales problemas de la sociedad.

Todas ellas se enmarcan en los valores corporativos de la compañía (liderazgo en la protección del medio ambiente, ética en la conducción de los negocios, tratamiento respetuoso de las personas y seguridad y salud ocupacional) que están totalmente alineados con los diez principios que establece el Pacto Global.

Al mismo tiempo, la visión de DuPont “ser la empresa científica más dinámica del mundo, creando soluciones sustentables esenciales para una vida mejor, más segura y saludable para todas las personas” expresa en sí misma el espíritu que guía el Pacto.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
 10. Actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

DuPont cuenta con una larga tradición de trabajo con la comunidad. En sus más de 200 años y desde los inicios de sus operaciones, una de las preocupaciones de DuPont es ser considerada como una parte activa de las comunidades en las que opera. La empresa entiende que el comportamiento como empresa socialmente responsable está íntimamente ligado a sus valores corporativos –ética, respeto por las personas, salud y seguridad ocupacional y liderazgo en el cuidado del medio ambiente– e incluye acciones que impactan en sus empleados como en otros grupos de interés.

Programa Educación Sustentable

Este programa –coordinado junto con la Fundación Cimientos– tiene como objetivos mejorar las oportunidades de acceso a la educación, fomentar la permanencia de niños y jóvenes en el sistema educativo, y promover la elevación del nivel académico de instituciones educativas. Consiste en la identificación de niños en riesgo de deserción escolar y la entrega de becas para asegurar su permanencia en la escuela.

Programa Proteínas por la Vida

A través del Banco de Alimentos, DuPont entrega proteína aislada de soja para complementar la dieta de la población que asiste a comedores comunitarios. Al mismo

tiempo, y a través de la tarea de una nutricionista, el programa busca concientizar a la comunidad sobre la importancia de una buena alimentación.

Programa de Actuación Voluntaria

Es una iniciativa global que reconoce a aquellos empleados que dedican parte de su tiempo y su talento a mejorar la calidad de vida en sus comunidades a través de su participación como voluntarios en proyectos sociales. Un comité corporativo evalúa los trabajos de acuerdo con la calidad del servicio comunitario, cómo contribuye a las necesidades comunitarias y el impacto general en la comunidad.

Programa de Apoyo al Desarrollo Científico Tecnológico DuPont-CONICET

El Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) se unió a DuPont para desarrollar un programa conjunto cuyo principal objetivo es promover la investigación científica nacional. Surge tras la necesidad de incentivar la investigación y el progreso científico en nuestro país, creando las bases para un compromiso a largo plazo, así como demostrar que la ciencia puede desarrollar un rol fundamental para aportar soluciones a los problemas existentes en la sociedad. El programa consiste en la selección de un proyecto de investigación con alto impacto social y posibilidades de transferencia tecnológica al cual DuPont le otorga un subsidio de u\$s 25.000. DuPont no participa de eventuales patentes.

Programa Nuestros Recursos

Este programa se desarrolla junto a la Fundación Junior Achievement y tiene como finalidad que los alumnos reconozcan las posibilidades económicas que brindan los recursos naturales, humanos y de capital, y la importancia de utilizarlos responsablemente para lograr un desarrollo sustentable. Para ello, se dicta un curso en el cual se les ofrecen las herramientas para realizar un emprendimiento económico, el cual debe contemplar el cuidado de estos recursos y al mismo tiempo la generación de ganancia.

Fondo Comunitario DuPont

Es un programa global de donaciones que ofrece financiamiento a proyectos de responsabilidad social encarados a escala local. Consiste en la entrega de fondos equivalentes a los aportados por las subsidiarias (hasta US\$ 10.000) para la implementación de dichos proyectos. **En 2003, el proyecto ganador en la Argentina fue SIP, Un Vecino que Suma.**

Programa de Apoyo al Desarrollo de las Exportaciones

Es un programa desarrollado para que las empresas clientes de DuPont puedan capitalizar la experiencia de la compañía en materia de comercio exterior y acceder a mercados externos de forma estratégica. A través de grupos, y también en forma individual, las empresas participantes pueden planificar y desarrollar su actividad exportadora con el asesoramiento de DuPont y el importante apoyo de la Subsecretaría de la pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional y de la Cancillería Argentina.

Política de Diversidad

La compañía tiene como política no discriminar a ninguna persona por razones de

edad, raza, religión, color, sexo, discapacidad, nacionalidad, ancestros, estado civil u orientación sexual. Una de las prioridades de DuPont es promover una ambiente laboral basado en el respeto mutuo, creando las condiciones necesarias de seguridad, dignidad y equidad, para que sus empleados puedan desarrollarse efectivamente sin ningún tipo de intimidación, discriminación o acoso.

Capacitación en Seguridad y Medio Ambiente para los Proveedores

Todos los proveedores que prestan servicios a DuPont en tareas relacionadas con temas productivos, de transporte y medio ambiente, reciben por parte de la empresa una capacitación para desarrollar las tareas asignadas de manera segura y ambientalmente responsable.

Programa de Reciclado de Papel

Desde julio de 2004, DuPont adhiere al programa de Reciclado de Papel de Papelera del Plata con el fin de ahorrar recursos y disminuir la contaminación ambiental.

Guía de Conducta Comercial

Apoyada en uno de sus valores corporativos -la ética en la conducción de los negocios, DuPont dedica especial interés a las relaciones que establece con los clientes, proveedores y la comunidad en general. La compañía cuenta con una Guía de Conducta Comercial, la cual establece lineamientos para que las actividades desarrolladas por la empresa cumplan con los más altos estándares de ética.

Política de Obsequios

La compañía cuenta con una política de Obsequios & Entretenimiento según la cual los empleados de DuPont no están autorizados a enviar/ recibir obsequios que superen una determinada suma de dinero mientras estén cumpliendo con sus funciones laborales; evitando de esta forma que estos puedan influir en la relación laboral.

Entrenamiento interno sobre Ética “Legal Eagle”:

Consiste en un curso de capacitación “on line”, sobre diversos temas de ética y legales. Todos los empleados de la compañía deben completar al menos tres módulos al año. Algunos de los temas que se incluyen son; Guía de Conducta Comercial, Ética, Antitrust, Relación con la Competencia, Propiedad Intelectual, Internet, Acoso y malos tratos, Corrupción y Manejo de Información a través de E-mails, etc.

Comunicación

DuPont Argentina está convencida de que es necesario compartir con la comunidad las distintas actividades que está desarrollando y sus políticas en las áreas sociales y de medio ambiente. Por este motivo, ha publicado su segundo Reporte Social, a través del cual refleja los esfuerzos que todos los integrantes de la compañía destinan para dar respuesta a las necesidades de sus diversos públicos, promoviendo con distintas iniciativas el progreso social, el crecimiento económico y el cuidado del medio ambiente.

Al mismo tiempo, las diferentes acciones son también comunicadas a través de su página web (www.dupont.com.ar), repercusiones de prensa y casos empresarios.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Programa Educación Sustentable

En 2003, DuPont becó a 60 niños y jóvenes del 3° ciclo del EGB en la Provincia de Buenos Aires y en 7° grado, 1° y 2° año del secundario de Capital Federal, pertenecientes a hogares con necesidades básicas insatisfechas. Para el 2004, DuPont continuó con el mismo programa becando también a otros 60 chicos.

Programa Proteínas por la Vida

En 2003, se entregaron aproximadamente 15.000 kg de producto a base de soja a 19 comedores carenciados de la Provincia de Buenos Aires, en los cuales se asiste a cerca de 3.850 personas, principalmente niños.

Programa de Actuación Voluntaria

En 2004, se eligieron 9 casos ganadores en la región de América Latina. De ellos, 7 correspondieron a empleados argentinos, los cuales recibieron u\$s 1.000 para destinar a las organizaciones a las cuales prestan servicios.

Programa Nuestros Recursos

En 2003, participaron 617 alumnos –de 5° y 6° grado de 7 escuelas públicas de Berazategui, Rosario y Capital Federal. Los 27 cursos fueron dictados por 15 voluntarios de DuPont. En 2004, se dictaron 22 cursos en Buenos Aires, Berazategui y Rosario de los que participaron 542 alumnos de escuelas públicas y 29 voluntarios.

Fondo Comunitario DuPont

En 2003, el proyecto ganador en la Argentina fue SIP, Un Vecino que Suma. Este programa, creado a partir de la inquietud de los propios empleados, está enfocado a contribuir con la mejora de la calidad de la educación de los niños de las comunidades donde se ubican los SIPs de DuPont AgarCross (puntos de venta directa a productores), haciendo especial hincapié en conceptos de cuidado del medio ambiente y agricultura sustentable. El programa consiste en una serie de jornadas de capacitación, desarrolladas por los propios empleados del SIP, y está destinado a estudiantes de la escuela primaria, quienes deberán elaborar y presentar proyectos sobre esta temática aplicada a su región. A través de “SIP, Un Vecino Que Suma” las escuelas participantes reciben ayuda financiera que será destinada al mantenimiento de edificios escolares, adquisición de materiales educativos y mejora en comedores escolares.

Programa de Apoyo al Desarrollo Científico Tecnológico DuPont-CONICET

En la edición 2003 el tema seleccionado fue “Alimentos”. El ganador fue el proyecto “Diseño de un alimento funcional de soja fermentado con bacterias lácticas probióticas”. El objetivo del subsidio consiste en contribuir al desarrollo de un alimento de gran valor nutritivo y bajo costo para paliar la desnutrición. En la edición 2004, el tema elegido fue “Energías alternativas” resultando ganadora la propuesta “Desarrollo de un generador solar térmico de uso múltiple para aplicaciones comunales”. El proyecto se propone desarrollar estos sistemas, que se aplicarán a la generación de calor para la producción de alimentos en comedores escolares y comunitarios de regiones del Noroeste argentino.

Programa de Apoyo al Desarrollo de las Exportaciones

Durante 2004, 32 empresas participaron de este programa; registrando un aumento del 31,31% en el volumen de sus ventas al exterior.

Política de Diversidad

DuPont Argentina viene manifestando una tendencia creciente en lo que respecta a la incorporación de mujeres en la compañía para los niveles 3 y superior, es decir, de jóvenes profesionales en adelante. Durante 2003, la fuerza laboral femenina representó un 31% del total de esta población. En 2004, este número ascendió a un 39%.

Programa de Reciclado de Papel

Desde su implementación en julio de 2004, DuPont ha entregado a Papelera de Plata 3 toneladas de papel para reciclar.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Los puntos informados en este reporte corresponden a Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Crecimiento sustentable, educación, cuidado del medio ambiente, voluntariado, responsabilidad social, ética, diversidad

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ana Cacace – Líder de Asuntos Externos

Email: ana.cacace@arg.dupont.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.dupont.com.ar

EDEMSA



Mendoza, 17 de Octubre de 2005

Señor
Kofi Annan
 Secretary General
 United Nations
 New York, NY 10017
 USA

PNUD ARGENTINA	
RECIBIDO ARCHIVO	
Pacto Global - NOV. 2005	
CCION	INFORMACION
11	

+1
 PPO/300/Pse/70

Estimado señor Secretario General:

Me es grato comunicarle que EDEMSA - Empresa Distribuidora de Electricidad de Mendoza S.A, que se incorporó en Octubre del 2004 a la red internacional del Pacto Global, renueva su compromiso de prestar asistencia y ejercer sus actividades respetando los 10 principios, en las áreas de los derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Saludo a usted muy atentamente.

Daniel CAPECE
 Gerente Recursos Humanos
 EDEMSA

Daniel Capece
 Gerente de Recursos Humanos
 EDEMSA

JOSE LUIS CORTIÑAS
 Gerente General
 EDEMSA

José Luis Cortiñas
 Gerente General
 EDEMSA

Título de la presentación

Ayuda Solidaria, un camino para el desarrollo regional

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Los trabajadores de EDEMSA sintiéndose comprometidos con los acontecimientos de fines del 2001, decidieron hacer una unirse en la organización y ejecución de una Campaña Solidaria (Agosto de 2002) destinada a brindar ayuda en alimentación y en ropa a 600 niños de cuatro Escuelas Rurales de la Provincia de Mendoza

Como resultado de esta iniciativa, se abasteció de leche, alimentos, zapatillas y vestimentas a escuelas rurales de Mendoza. Del mismo modo se festejó con los chicos el día de Niño y se enviaron juguetes para cada uno de los chicos para la Navidad.

Al año siguiente, a principios del año 2003 EDEMSA resulta ganadora del concurso lanzado por EDF llamado "TROFEO DEL DESARROLLO SUSTENTABLE".

A partir de la recepción del premio del "Trofeo de Desarrollo Sustentable" de 50.972, 12 pesos ganado por un equipo conformado por personal de Edemsa, a principios del año 2003, se resolvió utilizar el dinero del premio en mejorar los edificios y/o instalaciones en base a las necesidades que tienen las escuelas que reciben actualmente la ayuda alimentaria de nuestra empresa y que significaría un beneficio directo para los chicos que asisten a dichas escuelas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Desde lo material, se observa una mejoría en la calidad de vida de los alumnos y de los docentes como resultado de las reparaciones efectuadas en cocinas, baños, seguridad y adelanto en el aprendizaje como resultado de la instalación de salas de computación para los niños.

Además, tanto los docentes y alumnos, como los empleados y jerárquicos de Edemsa, expresaron una gran satisfacción y agradecimiento por las acciones ejecutadas, generando, a pesar de la grave crisis, esperanza y conciencia, en los demás y en nosotros mismos.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Ayuda solidaria, calidad de vida.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Lic. Daniel Capece

Email: jvliebergh@edemsa.com

Título de la presentación:

Capacitación Chicos “limpiavidrios”

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Adhiriéndose a una iniciativa de la Municipalidad de Mendoza, EDEMSA implementa un Programa con el fin de ayudar a chicos “Limpiavidrios” a capacitarse y a encontrar trabajo. Estos chicos trabajan en las calles de la Capital limpiando los vidrios de los coches. Edemsa realiza entonces un Plan de Capacitación teórico-práctica y ofrece un espacio de contención mientras se desarrolla la capacitación de 11 chicos.

En esta capacitación los objetivos destacados son:

- Crear cultura de trabajo.
- La reinserción laboral.
- La mejora en la calidad social de las personas participantes del programa.
- La enseñanza de un oficio para realizar y/o desarrollarse en el mercado laboral.
- Brindar una capacitación integradora que permita a los participantes conocer EDEMSA en relación a sus valores y compromisos, con el fin de generar pertenencia e identificación al ámbito laboral.
- Profundizar y valorar las expectativas de los participantes con el objeto de planificar, programar y ejecutar minimizando fracasos.

Se da una formación básica de electrotecnia para luego desarrollar temas de seguridad en la tarea y luego un modulo teórico-práctico de nivel intermedio de electrotecnia orientado a maquinas eléctricas, instrumentos de medición y trabajos con tensión en baja tensión. Como ultimo paso en la formación se realizan tareas practicas, guiados por un tutor personal

Esto se concretó a través de la firma del un Convenio entre la Municipalidad de Mendoza y Edemsa, firmado en el mes de Noviembre 2004

El Programa se encuentra en plena ejecución.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

- La excelente respuesta de los 11 jóvenes, con un muy buen nivel de aprendizaje.
 - Satisfacción de los docentes y técnicos a cargo.
 - Esperamos efectuar un balance de estas acciones dentro de los próximos meses.
 - Incorporación al plantel fijo de 6 trabajadores.
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Lic. Daniel Capece

Email: jvliebergh@edemsa.com

Título de la presentación:

Luz para Todos

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

EDEMSA pone en marcha –junto al Gobierno de Mendoza, los legisladores provinciales y el Ente Regulador– un programa de desarrollo de zonas carenciadas que permita el acceso al servicio eléctrico de todas las personas del área de concesión.

EDEMSA realiza una serie de acciones que, inicialmente, se apoyan en tres relevamientos, uno de carácter Social, otro Comercial y un tercero Técnico.

Aspecto Social

- a. Identificación del barrio, asentamiento o villa carenciada a partir de los datos estadísticos que posee la Provincia y las municipalidades; además de los propios con los que cuenta EDEMSA;
- b. realización de un relevamiento socio-económico, a través de encuestas domiciliarias, para formular un diagnóstico sobre la situación de las familias carenciadas; siempre a través de la gestión conjunta con las comunas respectivas;
- c. trabajo en coordinación con las entidades intermedias, vecinos referentes y responsables comunales.

En lo Comercial:

- a. actualización de la base de datos de los clientes considerados carenciados;
- b. seguimiento de la relación permanente con estos clientes a fin de conocer su evolución y necesidades.

Aspecto Técnico:

- a. relevamiento de las obras eléctricas ya ejecutadas en los barrios de estas características, y cruzar esta información de carácter técnico con los datos comerciales;
- b. medición de las pérdidas de energía en cada barrio ya normalizado, determinando el nivel existente de consumo antirreglamentario;
- c. determinación de la cantidad de clientes que se encuentran en situación irregular;
- d. definición de las pérdidas por zonas;
- e. eventualmente, realización obras de infraestructura mediante el plan llamado Pro-meba, coordinado por el Instituto Provincial de la Vivienda.

Estas gestiones se acompañan por campañas de difusión, tanto gráficas como electrónicas, para que el cliente tome conocimiento del programa desarrollado por EDEMSA y los distintos organismos estatales.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Censo de 5000 grupos familiares carenciados que se normalizarán con provisión de energía eléctrica

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Luz , barrios carenciados.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Lic. Daniel Capece

Email: jvliebergh@edemsa.com

Empresa Distribuidora de Energía de Santiago del Estero S.A. EDESE S.A.



EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ELECTRICIDAD DE SANTIAGO DEL ESTERO S.A.

Av. Roca (S) 214 - 4200 Santiago del Estero - 0385 - 450-0555 / 0385 - 450-5554

Santiago del Estero, 28 de octubre de 2005

SEÑOR
DIRECTOR DE LA OFICINA ARGENTINA DEL PACTO GLOBAL
ESMERALDA 130, PISO 13º
BUENOS AIRES

De mi mayor consideración:

En mi carácter de Presidente del Directorio de EDESE S.A. ratifico el compromiso de esta empresa de desarrollar su actividad en el marco de los principios del Pacto Global, iniciativa a la que ha adherido en abril de 2004.

Se acompaña un informe de las tareas desarrolladas a tales fines durante el año en curso, el cual puede también ser consultado por Internet en nuestro sitio: www.edese.com.ar

Sin otro motivo, saludo a Ud. muy atte.


Dr. NESTOR CARLOSACK
PRESIDENTE DIRECTORIO
EDESE S. A.

Título de la presentación

“Trabajamos juntos para mejorar nuestro mundo”

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

3. Apoyar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La empresa tiene fluidas relaciones con los dos sindicatos que agrupan a los empleados de EDESE. Entre nuestros objetivos se incluye la preocupación constante de proporcionar a los trabajadores excelentes posibilidades para su capacitación y bienestar laboral y personal.

Los dirigentes gremiales tienen acceso directo a todos los funcionarios de la empresa, y se procura colaborar en lo posible con sus iniciativas o propuestas.

La empresa también apoya los emprendimientos con fines educacionales, sociales o deportivos que programan los sindicatos y se otorgan regularmente los permisos gremiales pertinentes en todas las situaciones previstas por los convenios colectivos o las normas vigentes.

Asimismo, conforme lo dispone el Decreto Provincial N° 1824 Serie C del 29/12/2000, el 10% del capital accionario de la empresa pertenece a los trabajadores de la misma ya que existe un Programa de Propiedad Participada.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Durante el año en curso, se ha colaborado activamente en el mejoramiento de las instalaciones del Polideportivo del Sindicato de Luz y Fuerza mediante la provisión de postes, alambrados y tanques de agua. El mismo sindicato realizará algunas remodelaciones edilicias en su sede social, para lo cual EDESE le facilitará en préstamo algunas oficinas que están desocupadas hasta tanto concluya la construcción del nuevo edificio.

También se ha contribuido, como todos los años, con donaciones en dinero y en especie para los obsequios que se entregan en la celebración anual de los trabajadores de nuestro sector.

En cuanto al Programa de Propiedad Participada, los integrantes del mismo designan un director titular y un síndico que participan activamente en las reuniones del Directorio y en la fiscalización de la empresa.

Título de la presentación

“Plan de descontaminación de PCB”

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.
8. Promover iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

EDESE viene llevando a cabo un exhaustivo programa de descontaminación de los equipos contaminados con PCB, que va a concluir casi 5 años antes de lo exigido por la normativa nacional vigente, la cual es aún más exigente que la europea que otorga a las compañías eléctricas un plazo hasta el año 2020 para eliminar los equipos contaminados.

La Ley Nacional N° 25.670 permite el uso de transformadores con contenido o contaminados con PCB hasta el año 2010. No obstante ello, la sociedad adoptó como política para la adquisición de transformadores nuevos y para los casos que se contrate la reparación de los existentes, exigir que los mismos se reciban en la empresa con su correspondiente certificado “Libre de PCB”, emitido por laboratorios encuadrados en los requisitos previstos por la Resolución del Ente Regulador (ENRESE) N° 240/02.

Además de esta exigencia, se ha tomado como recaudo extraer periódicamente contramuestras de los transformadores y proceder a su análisis para verificar la responsabilidad de los proveedores, y auditar la seriedad de los laboratorios con los que ellos trabajan.

Habiendo concluido el relevamiento de los transformadores en el año 2004, a partir de allí se determinó que la empresa tenía un 6,92 % de equipos contaminados, ubicándose por debajo del promedio nacional que arroja un 10% de contaminación sobre el parque de transformadores.

A principios de este año se concluyó la construcción de las instalaciones para almacenar y descontaminar el parque de transformadores y se firmó con la empresa Kioshi un contrato para la declorinación y regeneración de 90.000 lts de aceite.

En el recinto donde se realizan los lavados de los transformadores y el almacenamiento de los aceites se cuenta con elementos de seguridad tendientes a evitar cualquier daño ambiental en caso de derrames o incendios.

Las mencionadas instalaciones cuentan con la aprobación del organismo competente en materia ambiental. Cabe destacar que las mismas fueron diseñadas y construidas cumpliendo con las normativas y exigencias reguladas en la Resolución N° 369/92.

Periódicamente se realizan distintos tipos de análisis de laboratorio para verificar si la empresa impacta negativamente en el medio ambiente, habiéndose obteniendo resultados favorables, ya que en todos los casos los niveles comprobados se encuentran dentro de las reglamentaciones vigentes.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

EDESE ha descontaminado hasta la fecha 220 equipos. Actualmente la firma Kioshi está concluyendo la declorinación de 33.000 litros de aceite y la limpieza de 25 equipos, y se prevé que antes de junio del año 2006 no existirán equipos contaminados en toda la provincia.

En cuanto al cuidado del medio ambiente hemos tenido resultados muy favorables que nos llenan de orgullo y nos instan a seguir adelante trabajando sobre la misma forma. Son periódicos y rigurosos los estudios y análisis, ya que contamos con diversos programas de comprobación, que se realizan tanto en el predio del Parque Industrial, donde desarrollamos nuestras tareas técnicas, como así también en cualquier lugar de la provincia donde existan instalaciones eléctricas. También se analizan, periódicamente, muestras de suelo con un laboratorio habilitado, con sede en la ciudad de Tucumán, todas las cuales han arrojado resultados con valores normales para la actividad industrial que desarrollamos.

En cuanto a las instalaciones destinadas al tratamiento de los aceites, se realizan diversos controles ambientales en forma mensual y trimestralmente (aire, aguas subterráneas y agua para consumo), los cuales hasta la fecha arrojan valores no detectables lo que implica que estos recursos no están siendo contaminados, y la empresa no impacta negativamente en el medio ambiente.

Empresa Provincia de Energía de Córdoba



EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CÓRDOBA
Tablada 350 – Casilla de correo 800 – 5000 Córdoba

La EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA presenta su Comunicación sobre el Progreso anual, observando el pacto suscripto e informa los programas y sus resultados, realizados con el fin de cumplir los compromisos adquiridos

Asimismo reitera su apoyo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndose a realizar sus actividades según los diez principios en las áreas de los derechos humanos, laborales, siendo responsables con el medio ambiente y eliminando los actos de corrupción.

Simón A. Dasenchich

Título de la presentación

Conducta Empresarial

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

10mo Principio, Combatir la Corrupción

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En la Empresa (Empresa Provincial de Energía de Córdoba) existen dos sistemas encargados de prevenir la corrupción; uno de ellos es el “Contrato de Programa y el otro es el Órgano de Consejo de Empresa”. Ambos sistemas responden al 10^{mo} Principio del Pacto Global.

Están basados en la transparencia, la competencia y criterios objetivos de adopción de decisiones, que son eficaces para prevenir la corrupción

Contrato de Programa

Consiste en un acuerdo firmado entre el Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba y la Empresa Provincial de Energía de Córdoba; en el cual se asegura el sostenimiento de las condiciones técnicas y comerciales de la Empresa, en cumplimiento a los objetivos propuestos en el nuevo Estatuto Orgánico, aprobado por la ley 9087.

La Empresa está comprometida a ejecutar todas las medidas que en dicho contrato se declaran, junto con la participación del Ente Regulador de los Servicios Públicos (ERSeP), el cual controla y supervisa el desarrollo de todos los programas que incluye el contrato.

Por medio de la intervención del ERSeP se indica el estado de ejecución y cumplimiento de los diferentes programas de sostenimiento detallados en el contrato, los cuales tanto la Empresa como el Gobierno se han comprometidos en cumplir.

Se aplican los siguientes programas establecidos en el Contrato de Programa:

- *Se garantiza el suministro y transporte de Energía, por medio de una mejora en el sistema de infraestructura,*
- *Compatibiliza la demanda de energía con la facturación combatiendo las pérdidas no técnicas,*
- *Se optimiza el área administrativa y comercial por medio de una mejor y mayor interacción comunicativa entre las diferentes áreas de la Empresa, renovación tecnológica, capacitación permanente, procedimientos comerciales y técnicos que hacen más eficiente la relación con el público,*
- *Se aplica un Plan Gestión Ambiental que involucra a toda la Empresa,*
- *Estudios sobre nuevas fuentes de energía,*
- *Por parte del gobierno; se implementan campañas de educación y difusión destinadas a empleados públicos provinciales, con el objetivo de educar sobre el uso racional de energía eléctrica en los edificios públicos provinciales;*
- *También el gobierno se desempeña como cliente consumidor abonando regularmente sus facturas por consumo de energía.*

Consejo de Empresa

El Consejo de Empresa es un órgano, consultivo y asesor de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba.

Este consejo tiene como compromiso realizar un seguimiento sobre el cumplimiento del “Contrato Programa”.

El consejo está integrado por el Gerente General y los Secretarios gremiales de cada Sindicato de Luz y Fuerza (Córdoba, Regional Villa María Y Río IV) y también concurre cuando es requerido un miembro del Directorio de la Empresa. Además el consejo puede constituir comisiones de trabajo en las cuales se pueden convocar representantes de los sectores implicados.

El consejo asesora y propone al directorio sobre el contenido y las acciones del Contrato Programa;

- se hace un seguimiento en cuanto a la evolución de las políticas desarrolladas por la Empresa;*
- se alienta a la creación y desarrollo de herramientas que permitan una mayor eficiencia de la Empresa;*
- se le propone al directorio la realización de auditorias externas, técnicas o financieras, generales o específicas que hagan al correcto funcionamiento de la Empresa;*
- se le exige al Directorio tomar medidas de seguridad, cuando exista la noticia de algún hecho que ponga en peligro la salud y seguridad de los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente.*

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Contrato Programa: *Se elaboran actas de avances cuatrimestrales con la intervención del ERSeP, donde se evalúan los resultados de los programas aplicados. Dichos resultados se ven reflejados por ejemplo a) en la mayor cantidad de conexiones y reconexiones del servicio domiciliario como resultado de un aumento en la eficiencia en el área administrativa y comercial b) en los informes de las actividades del plan ambiental, como mediciones de campos magnéticos, medición de ruido, etc.; c) distribución de cables preensamblados en numerosos barrios de la ciudad con lo que se evita el fraude disminuyendo de esta manera las pérdidas no técnicas.*

Consejo de Empresa: *El consejo funciona con la coordinación del Gerente General; el mismo fija los días en que se reúnen (al menos una vez al mes); en cada reunión se elaboran conclusiones que dan lugar a informes, en caso de discrepar cada miembro elabora un informe por separado y luego se los envía al Directorio y al Ejecutivo Provincial, según corresponda. Por otro lado en cada reunión se labra un acta en la que contiene todos los temas tratados en la misma.*

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

EPEC, contrato programa, consejo, gremial

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Silvia Lucero

Email: slucero@epc.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Páginas web, etc.

Informe de avance de Contrato Programa, INTRANET de EPEC, página web oficial de EPEC

Título de la presentación

Programas de gestión ambiental

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Medio ambiente:

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales
 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

El compromiso de EPEC, establecido en su política Ambiental, está orientado a otorgar un marco apropiado para el desarrollo de una gestión ambiental técnica y económicamente factible, capaz de afrontar el cumplimiento de sus objetivos y la legislación vigente. Una Gestión Ambiental basada en criterios de mejora continua, atenta a la racionalización de gastos y al aumento de la rentabilidad de la Empresa.

Se pusieron en marcha programas de gestión ambiental a fin de mejorar el desempeño ambiental

I. Preservación del recurso hídrico superficial

Objetivo

Este programa tiene por objeto vigilar en todos los casos el embalse asociado a la generación hidráulica a fin de controlar la potencial eutroficación y aguas debajo de la central a fin de verificar que no incorporen contaminantes, tales como aceites lubricantes.

Etapas

- Identificación de los efluentes

- Clasificación
- Cuantificación

II. Seguridad de presas

Objetivo

Comprobar en forma directa el estado de las estructuras y remediar las situaciones anómalas que se presenten.

Etapas

En complejo hidroeléctrico Río Grande realizar:

- Inspección y observación
- Auscultación interna de las presas
- Registro y control de filtraciones
- Auscultación externa
- Auscultación de la bóveda de la caverna

III. Mantenimiento pta tratamiento central M I

Objetivo

Lograr un efluente no contaminante, mejorar la calidad del agua del dique nivelador

Metas

Disminuir en un 50 % el contenido de algas en el dique

Etapas

- Limpieza, operación y mantenimiento
- Toma de muestra y análisis del efluente
- Verificar funcionamiento
- Cumplir cronograma de mantenimiento

IV. Manejo de residuos sólidos

Objetivo

Asegurar una gestión integral de residuos, que mitigue el impacto ambiental inherente a la generación, manipulación y destino final de los mismos

Metas

Implementar el control en el 60% de la empresa a dic 2005

Etapas

- Distribución del Instructivo REP-21
- Caracterización de los residuos
- Reducción
- Reutilización

V. Control de emisiones

Objetivo

Este programa tiene dos aspectos el control de las emisiones de las fuentes fijas chimeneas) y las fuentes móviles (automotores), por lo que los objetivos son dos:

- controlar la eficiencia del parque automotor de EPEC
- verificar si la calidad de los gases emitidos por las chimeneas de las turbinas a gas, cumplen con la normativa vigente

Metas

- Realizar y aprobar la inspección técnica vehicular al 100% de los vehículos de capital e interior
- Realizar un ensayo a cada máquina a diciembre 2005

Etapas

En el caso de las fuentes móviles

- Verificar el estado del inventario de automotores
- Chequear la realización del ITV
- Corregir de ser necesario la combustión de los vehículos

Para las fuentes fijas

- Realizar elenco de proveedores
- Control de las emisiones en turbinas a gas en cumplimiento del cronograma
- De ser necesario, realizar las correcciones en el sistema de combustión de las turbinas a gas, de acuerdo a los resultados obtenidos

VI. Formación del personal en temas ambientales**Objetivo**

Se pretende que la comunidad de epec, adquiera la concienciación y sensibilización para aceptar que la protección del ambiente es una responsabilidad de todos los integrantes de la empresa, cualquiera sea el puesto que ocupen en ella.

Metas

2 hs de capacitación para todo el personal a diciembre 2005

Etapas

- Hacer listado de cursos
- Confección cronograma
- Implementación

VII. Control de la contaminación mecánica**Objetivo**

El presente programa tiene por objeto identificar focos generadores de contaminación mecánica en las centrales generadoras de energía eléctrica y en las estaciones principales a fin de obtener valores de niveles de ruido y vibraciones a los efectos de implementar posteriormente aquellas medidas tanto técnica como económicamente viables, que permitan establecer condiciones aceptables en el ambiente interno (laboral), y externo, mediante dispositivos de atenuación sonora.

Metas

- Verificar el 100% de las instalaciones en diciembre de 2005.
- Remediar los efectos al 25% a diciembre de 2006

Etapas

- Realizar mediciones de ruido y vibraciones, en las Estaciones Principales y en las Centrales Generadora de Energía eléctrica
- Identificación de los potenciales focos de ruido y vibraciones con valores superiores a lo establecido en la normativa vigente
- Confección del mapa de ruido
- Comparación de los valores obtenidos con los admisibles de acuerdo a la legislación vigente en Argentina
- De ser necesario seleccionar métodos de remediación

VIII. Gestión de aceite aislante**Objetivo**

Este programa tiene por objeto normalizar la gestión de aceite aislante en la empresa.

Metas

Disminuir la compra en un 25 % a diciembre de 2004, mediante un proceso de recuperación de aceite.

Etapas

- Adquisición y recepción de aceite aislante.
- Selección de métodos de recuperación de aceite con y sin PCB
- Tratamiento de recuperación de aceite.
- Disposición final de aceite con PCB.

IX. Baterías alcalinas**Objetivo**

Este programa tiene por objeto normalizar la gestión del hidróxido de potasio utilizado en las baterías alcalinas y disminución de material residual, líquido y sólido.

Metas

Disminución del consumo anual de electrolito alcalino en un 30 %.

Etapas

- Control e inspección general.
- Control de electrolito en uso.
- Mantenimiento extraordinario y cambio de electrolito.
- Neutralización de electrolito
- Retirar las baterías no reparables.
- Compra de equipos nuevos, canjeando la usada.

X. Control de suelo bajo transformadores**Objetivo**

Este programa tiene por objeto eliminar la potencial contaminación como consecuencia de pérdidas de aceite en los transformadores.

Metas

Verificar el 100 % de los transformadores a diciembre de 2004.

Etapas

- Verificar el estado del suelo de transformadores.
- Tomar muestras de suelo.
- Controlar presencia de aceite y de PCB en suelo.
- Remediar la contaminación si la hubiere.

XI. Evaluación de impacto ambiental en los pliegos de obras eléctricas**Objetivo**

Este programa tiene por objeto minimizar el impacto ambiental sobre la población humana, la fauna, la flora, el suelo, el agua, el aire, el paisaje, el patrimonio histórico y/o cultural, las relaciones sociales, las comunidades indígenas y el ambiente, en general.

Metas

Introducir en las obras eléctricas realizadas por contratación o por administración el Pliego de Evaluación de Impacto Ambiental en el 100 % de las obras eléctricas a realizarse en el año 2004.

Etapas

- Redactar Pliego de Evaluación de Impacto Ambiental a cumplir durante la Obra.
- Aprobación del Pliego de Evaluación de Impacto Ambiental mediante Resolución.
- Incorporación del mismo a las Obras.
- Verificación de cumplimiento por parte de los actores.

XII. Monitoreo de campos eléctricos y magnéticos**Objetivo**

Este programa tiene por objeto conocer los puntos críticos de campos eléctricos y magnéticos, en las estaciones principales y en las líneas de transporte de energía eléctrica, si los hubiera.

Metas

Minimizar los efectos negativos al 100 % a diciembre de 2004.

Etapas

- Realizar mediciones
- Comparar los valores obtenidos con los admisibles de acuerdo a la normativa vigente
- Corregir las anormalidades

XIII. Detección de fallas en transformadores**Objetivo**

Este programa tiene por objeto eliminar la contaminación ambiental que puede provocar un incendio de transformador originado en una falla interna.

Metas

Disminuir un 50 % la cantidad de incendios de transformadores a diciembre de 2004.

Etapas

- Toma de muestra de acuerdo a cronograma.
- Análisis de los gases disueltos en el aceite aislante.
- Efectuar diagnóstico.
- Comprobar diagnóstico.
- Remediar la falla

XIV. Mantenimiento franja de servidumbre**Objetivo**

Evitar interrupciones en el servicio, disminuir la posibilidad de fallas intempestivas y riesgos para las personas y el ambiente, mediante un programa anual de poda de árboles y desmalezado en las inmediaciones de las líneas aéreas de transmisión y distribución de la energía, durante los meses de agosto a octubre de cada año.

Metas

Efectuar la limpieza de un 40 % de la franja de servidumbre a julio de 2004.

Etapas

- Planificar la contratación del servicio de limpieza
- Solicitar los permisos municipales y/o comunales que correspondan
- Efectuar el desmalezado según el cronograma establecido.
- Gestionar adecuadamente los residuos

XV. Gestión de pcb**Objetivo**

Este programa tiene por objeto eliminar la contaminación con pcb del líquido aislante todo equipamiento que lo contenga: transformadores, capacitores etc. en todo el ámbito de EPEC.

Metas

A diciembre de 2004

identificación de la contaminación

- en el 50% de los capacitores
- 100% de los transformadores de potencia

disposición final del:

- 60% de los transformadores de potencia.
- 100% de los transformadores de distribución

Etapas

- Identificación de los transformadores de potencia.
- Identificación de los capacitores
- Selección del método para el tratamiento y eliminación de PCB
- Recuperación de los transformadores.

XVI. Verificación de puesta a tierra

Objetivo

Este programa tiene por objeto conocer el estado de las puesta a tierra en las estaciones principales y en las centrales generadoras de energía eléctrica.

Metas

Controlar el 50% del equipamiento y reparar y/o reemplazar el 30 % de las puesta a tierra, a diciembre de 2004.

Etapas

- Confeccionar listado de sus localizaciones.
- Elaborar cronograma para chequeo.
- Verificación de situación.
- Remediar las situaciones anómalas

XVII. Manejo de transformadores y capacitores radiados de servicio

Objetivo

Este programa tiene por objeto eliminar potencial contaminación por pcb y disminuir los residuos sólidos.

Metas

Verificar a diciembre de 2004 el

- 100 % de los transformadores
- 50% de los capacitores

Etapas

- Verificar presencia de PCB en los equipos radiados de servicio (Ver diagrama de flujo)
- Retirar partes útiles.
- Implementar venta o disposición final..

XVIII. Eficiencia energética

Objetivo

El Proyecto de Eficiencia Energética tiene como objetivo general contribuir a la disminución de gases de efecto invernadero mediante la difusión de principios, conocimientos y tecnologías relacionados con el uso inteligente de la energía en todo el territorio provincial.

En el marco de esta iniciativa se desarrolla un conjunto de programas dirigidos a los distintos públicos de la Empresa, mediante los que se espera alcanzar los siguientes objetivos:

- Fomentar y facilitar el uso eficiente de la energía entre los distintos públicos de EPEC.
- Reducir los costos para los usuarios y facilitar la permanencia de los sectores de menos recursos económicos en el sistema.
- Racionalizar inversiones.

- Aumentar la competitividad de la economía provincial.
- Favorecer la producción de energía menos contaminante.

Metas

- Alcanzar un reemplazo masivo de las lámparas incandescentes por lámparas de bajo consumo en el sector residencial de la provincia en diciembre de 2005.
- Lograr la optimización del alumbrado público provincial en diciembre de 2005.
- Lograr iluminación eficiente de edificios públicos en diciembre de 2005.
- Completar la puesta en funcionamiento de la Central Río Grande en diciembre de 2004 y optimizar el sistema de generación mediante equipos hidroeléctricos.
- Difundir el etiquetado y sellos de eficiencia energética en el territorio provincial en diciembre de 2009

Actividades

- **Generación hidráulica.** Se prevé la incorporación de un segundo transformador a la Central de Bombeo Río Grande.
- **Promoción del uso de lámparas de bajo consumo entre clientes residenciales.** A partir del acuerdo establecido con el Programa ELI (GEF), a partir de marzo de 2004 se implementa la venta financiada de estas lámparas mediante la factura del servicio, con la finalidad de lograr la sustitución masiva de lámparas incandescentes en el consumo familiar.
- **Unidad Educativa para el Consumo de la Energía (UECE).** Un vehículo de EPEC recorre los barrios populares de Córdoba para organizar talleres comunitarios donde se difunden principios relacionados con el uso inteligente y seguro de la energía y se promueve el uso de tecnología asociada al bajo consumo (lámparas, electrodomésticos, etcétera).
- **Plan de optimización de alumbrado público.** Destinado a la difusión de principios y tecnología asociada al uso inteligente de la energía en municipios y comunas de toda la provincia.
- **Programa de iluminación eficiente en edificios públicos.** Difusión de principios y tecnología asociada al uso inteligente de la energía en edificios públicos de la provincia mediante diversas acciones (concursos de proyectos, capacitación a profesionales, facilidades para el acceso a equipos eficientes).
- **Programas de difusión e información pública.** Incorporación de la eficiencia energética como eje comunicacional en los mensajes de EPEC. Apoyo de los distintos programas mediante campañas en medios masivos y comunicaciones directas.
- **Programas educativos.** Incorporación de contenidos relacionados con el uso inteligente de la energía en la grilla curricular de los distintos niveles educativos de la provincia. Desarrollo de programas de educación comunitaria en convenio con organizaciones no gubernamentales dedicadas a este tipo de acciones.
- **Capacitación de profesionales.** Firma de convenios con universidades y centros de altos estudios para la implementación de carreras de posgrado y especializaciones profesionales en áreas relacionadas con el uso inteligente de la energía. Firma de acuerdos con colegios profesionales para el desarrollo de concursos con nivel de posgrado sobre proyectos relacionados con el tema.
- **Investigación académica.** Fomento del desarrollo del conocimiento en el área de la

eficiencia energética mediante concursos, premios y becas destinadas a estudiantes avanzados y profesionales.

- **Promoción de la creación de Empresas de Servicios de Energía (ESEs).**
 - **Sello de eficiencia energética.** Creación y difusión de un sello que distinga a los equipos eficientes. Se promoverá la utilización de estos equipos en el territorio provincial mediante campañas de comunicación masiva.
 - **Programa de normalización y etiquetado de electrodomésticos y equipos de oficina.** Se iniciarán los estudios tendientes a la aplicación de etiquetas que informen y permitan comparar el nivel de consumo de los aparatos eléctricos en venta dentro del territorio provincial.
-

¿Cual fue el resultado de las acciones descriptas?

I. Preservación del recurso hídrico superficial

Se realiza un análisis físico químico de todos los efluentes de las centrales hidráulicas cuatro veces al año.

II. Seguridad de presas

Se controlan 23 parámetros físicos por mes, con diferentes equipos.

III. Mantenimiento pta tratamiento central M I

Las algas existentes en el embalse, han disminuido al 25%.

IV. Manejo de residuos sólidos

Se ha entregado el instructivo para el manejo de residuos en todas las secciones de EPEC, se realizó el inventario de residuos peligrosos.

V. Control de emisiones

Para fuentes móviles: se realizó el ITV a todos los automotores cuyo vencimiento obró en el año 2004.

Para fuentes fijas: se controlaron todas las turbinas a gas.

VI. Formación del personal en temas ambientales

Se han realizado durante el año 2004 doce cursos con una asistencia promedio de 15 personas por curso.

VII. Control de la contaminación mecánica

Se midió el nivel sonoro de 62 estaciones de transformación y 10 centrales generadoras de energía eléctrica.

VIII. Gestión de aceite aislante

Se ha disminuido un 10 % la compra de aceite asilante.

IX. Baterías alcalinas

Se ha verificado la calidad del electrolito alcalino en el 45 % de salas.

X. Control de suelo bajo transformadores

Se ha controlado el suelo del 15% de los transformadores.

XI. Evaluación de impacto ambiental en los pliegos de obras

Se incorporó la EIA en el 5 % de los pliegos de obras redactados.

XII Monitoreo de campos eléctricos y magnéticos

Cantidad de puntos controlados / mes.

XIII. Detección de fallas en transformadores

Se disminuyó un 80% la cantidad de trafos quemados.

XIV. Mantenimiento franja de servidumbre

Se efectuó la limpieza al 100% de la franja de servidumbre en capital y el 25 % en el interior de la provincia.

XV. Gestión de PCB

Se realizó la descontaminación del 66% de los transformadores de distribución.

XVI. Verificación de puesta a tierra

Se controló la puesta a tierra del 50% de las estaciones de media y alta tensión.

XVII. Manejo de transformadores y capacitores radiados de servicio

Se radiaron de servicio 867 trafos de los cuales se ha controlado su contenido de PCB al 10% .

XVIII. Eficiencia energética

Se implemento el programa de promoción de lámparas de bajo consumos
Se verificó la composición de la demanda en el sector residencial
Se puso en marcha una unidad educativa movil

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

EPEC, recurso hídrico, eficiencia energética, transformadores, emisiones

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Marta M. Joan

Email: mjoan@epec.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Informe de Avance Plan de Gestión Ambiental, Informe de avance de Contrato Programa, INTRANET de EPEC, página web oficial de EPEC

Título de la presentación

Centro Preventivo de Salud Ocupacional

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Derechos humanos

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
No ser cómplice de abusos de los derechos

Derechos laborales

Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

El Centro Preventivo Salud Ocupacional tiene como objetivo principal, la prevención y la promoción de la salud. En este sentido está abocado a la detección, identificación y valoración de los factores protectores y de riesgo con los que cada colectivo y/o sujeto cuenta y a los cuales recurre en determinados momentos de crisis, en tal sentido el abordaje del Centro consiste en devolverle la funcionalidad y la autonomía tanto a las personas como a los diferentes grupos con los cuales trabajamos. La tarea esta encuadrada dentro del esquema conceptual de la prevención inespecífica, desde el cual se implementan estrategias de intervención comunitaria con una mirada integral de la problemática planteada.

La definición del marco conceptual es estratégica ya que responde a la diversidad y complejidad de las situaciones presentadas en terreno, las cuales se refieren tanto a subgrupos con características especiales como a problemáticas particulares (maltrato, abuso, alcoholismo, drogadicción, adicción al juego, etc.) En cuanto al consumo indebido de sustancias, nos encontramos trabajando en la actualidad conjunta y articuladamente con una institución abocada específicamente a este tema. De esta manera el Centro asiste a esta problemática en particular y a la comunidad en general implementando intervenciones consensuadas y adecuadas para la protección de la salud.

Objetivos

Objetivos Generales:

- Prevención y promoción de la salud del empleado y su entorno familiar desde el ámbito laboral.

- Identificar y diferenciar entre factores de riesgo y factores protectores tanto de los diferentes colectivos laborales, como familiares.

Objetivos Específicos

- **Crear** una red que permita, detectar, derivar, brindar seguimiento y control de tratamiento y rehabilitación de los trabajadores y su grupo conviviente.
- **Facilitar** la reinserción laboral, brindando un marco de contención integral.
- **Diseñar** y fortalecer las acciones de educación y de prevención promoviendo conductas sanas a partir de la inclusión, participación y organización del trabajador y su entorno.
- **Identificar** los problemas, su magnitud, las condiciones, factores protectores y de riesgo; así como también los recursos existentes tanto en el sujeto como en la comunidad a la que pertenece.
- **Modificar** aquellas condiciones del medio ambiente laboral que favorezcan el consumo y el uso indebido de drogas.
- **Intervenir** a los efectos de modificar aquellas condiciones que favorezcan el consumo y el uso indebido de drogas en el entorno social y familiar.
- **Optimizar** los niveles de comunicación en los distintos estratos de la Empresa, favoreciendo la formación e información sin interferencias ni tergiversaciones.

Ubicación del Proyecto

El área de influencia del Centro Preventivo de Salud Ocupacional es equivalente a la zona de cobertura de la EPEC; es decir la provincia de Córdoba.

Destinatarios

Desde el Centro Preventivo de Salud Ocupacional entendemos a la prevención como una determinada manera de intervenir en diferentes espacios sociales; lo cual implica desarrollar distintas estrategias singularizadas a partir de las propias características sociales, culturales e históricas del sector sobre el que se quiere actuar. Por ser un abordaje de tipo socio-comunitario donde nos interrogamos acerca de cada situación en particular, sea esta familiar, barrial, institucional, etc donde si bien el epicentro es el trabajador los efectos alcanzan a todos, generando experiencias de aprendizaje donde el mensaje preventivo es lo último que se construye, privilegiándose de esta manera, el intentar resolver en espacios microsociales los efectos de la fragmentación que generan malestar.

Etapas y plazos

Por las características y particularidades del proyecto podemos decir que los plazos son inespecíficos dado que la problemática abordada es permanente, por lo que podríamos decir, entonces, que no se puede objetivar un plazo de finalización.

En cuanto a las etapas, las mismas nos la fue pautando por un lado, la necesidad de dar respuesta a la demanda que surge como emergente de una situación instalada no permitiendo plantear de forma inmediata una planificación, ya que no es nuestro propósito trabajar con modelos estandarizados sino el poder construir instrumentos que nos permitan trabajar en materia preventiva de manera inespecífica; es decir no trabajar “sobre” el emergente sino “a partir de” él. Esto implica tomar al mismo como una

llave de entrada, lo que nos permite desplegar y atravesar las diferentes situaciones que aparecen para poder abordar la problemática de fondo, aspecto este que consideramos de mayor importancia ya que nos permite construir conjuntamente con todos los involucrados un instrumento que les permita operar en su realidad cotidiana institucional, evitando de esta manera generar relaciones de dependencia con el equipo o con cualquier otra institución actuante.

¿Cual fue el resultado de las acciones descriptas?

Descripción de las actividades realizadas

El acto preventivo esta presente desde el primer encuentro, momento en que se organiza el particular y complejo vínculo profesional - paciente - grupo - familia - institución. Relación que aparece cargada de efectos que circulan mudos entre sus protagonistas y que son facilitadores de la tarea. En este contexto la tarea principal de este equipo es la evaluación constante y permanente la cual retroalimenta todo el proceso y el actuar.

Las actividades que podemos referenciar son:

- Revisión bibliográfica y recopilación de los datos secundarios sobre la dimensión del problema abordado.
- Encuentro en terreno con los diferentes colectivos laborales a los efectos de: conocer sus percepciones; Identificar las dificultades prácticas para la prevención; definir necesidades; reconocer y distinguir factores protectores y de riesgo.
- Discusión en equipo que comprende la realización de la evaluación, análisis y valoración de los factores de riesgo y factores protectores; con el fin de lograr intervenciones sencillas, prácticas y óptimas
- Implementación de plan de acción, el cual incluye las medidas correctoras y preventivas.
- Control y seguimiento por medio de encuentros con frecuencia variable según el caso.
- Generar espacios de reflexión y profundización del conocimiento respecto a la problemática planteada.
- Difundir y brindar información y orientación a los trabajadores sobre riesgos sanitarios y ocupacionales asociados con el consumo de alcohol, otras drogas, sustancias tóxicas y sus consecuencias.
- Derivar a los efectos de realizar un trabajo conjunto, con los Centros Asistenciales específicos, casos que así lo requieran.
- Promover la participación de todos los sectores tanto sociales como familiares y áreas de trabajo.
- Estimular, propiciar y acompañar proyectos preventivos que surjan de cada sector de trabajo.
- Prevención, Tratamiento, Rehabilitación y Reinserción.
- Diagramación de modelos de intervención

Mecanismos de seguimiento interno

En cuanto al seguimiento del avance y estado del proyecto lo realiza la Gerencia de Recursos Humanos quien es la responsable del mismo, a la vez que este es llevado a

cabo de una manera semanal por los equipos del Centro Preventivo de Salud Ocupacional y Programa Cambio dándole de esta manera un carácter dinámico y de evaluación permanente en lo que respecta a la problemática relacionada con las adicciones. En cuanto a las problemáticas que tienen que ver con los problemas interpersonales en el ámbito laboral, el seguimiento y la evaluación es llevada adelante por el equipo que conforma el Centro con las Jefaturas de los sectores involucrados y en cuanto aquellos casos que tienen que ver con trastornos de conducta, maltrato, abuso, etc. que ameriten derivación a Instituciones específicas el seguimiento y la evaluación se realiza de manera conjunta con los profesionales intervinientes y el Centro Preventivo.

Beneficios obtenidos por la comunidad.

En cuanto a la comunidad laboral obtiene como beneficio inmediato recuperar a un trabajador con todas sus potencialidades a la vez que mejora significativamente la atmósfera laboral. En cuanto al grupo conviviente del agente pasa a ser beneficiario de una atención integral de salud con las lógicas mejorías que se obtienen una vez rehabilitada la persona involucrada.

El resultado de todas estas acciones se puede resumir diciendo que el ausentismo del grupo que participó del programa logró una reinserción laboral del 90%.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

EPEC, salud, drogadicción, alcoholismo, riesgo

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Luis A. Sartori

Email: lsartori@epec.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Informe de avance de Contrato Programa, INTRANET de EPEC, página web oficial de EPEC

Establecimiento Las Marías S.A.C.I.F.A.

Título de la presentación

Programas de Responsabilidad Social de Establecimiento Las Marías S.A.C.I.F.A.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios 1, 2 y 5 del PG.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

a) Derechos Humanos – Principios “1” y “2” del Pacto Global

Desde sus inicios, el bienestar y la salud de sus colaboradores han constituido una de las preocupaciones fundamentales de Establecimiento Las Marías.

La “*Responsabilidad Social*”, si bien es un concepto nuevo que nació junto a la empresa moderna, manifiesta cabalmente lo que el Grupo Las Marías viene haciendo desde sus mismos orígenes, hace 80 años. Es una práctica que expresa una manera de hacer negocios en donde el objetivo ha sido el logro de un desarrollo equilibrado entre la rentabilidad de la empresa y un compromiso auténtico y responsable con las personas, comunidades y el medio ambiente en que se desenvuelve. Alude a un accionar empresario sustentado en la ética y en el compromiso social, los pilares sobre los que sin dudas se edificó Las Marías en base a los principios de su fundador.

Establecimiento Las Marías tiene su base en Gobernador Virasoro, Provincia de Corrientes, lo que sin duda, por las enormes carencias que esta provincia tiene en relación con otras de nuestro país, da una dimensión diferente al trabajo realizado. Entre los programas desarrollados bajo esta inspiración podemos mencionar:

Asistencia Médica gratuita a empleados y familias.

Este programa se remonta a la década del 40. Se han abordado objetivos con éxito como puede ser:

- erradicación del parto domiciliario,
- prevención del cáncer ginecológico (PAP);
- educación para la prevención de las endemias parasitológicas.

Se ha desarrollado un centro de Servicio Médico que desarrolla programas de medicina asistencial, preventiva y laboral y que funciona coordinadamente con un Departamento de Servicio Social que proyecta e implementa las políticas de asistencia social hacia el personal y coordinando también acciones con la comunidad en que la empresa actúa.

Los principales objetivos del Servicio Médico y del Servicio Social son el trabajador y su familia, desarrollando fundamentalmente las siguientes acciones:

- Promoción, prevención y mejoramiento de la salud del trabajador y su familia.
Se impulsan desde la empresa acciones preventivas como el desarrollo de actividades deportivas. A tal efecto la empresa mantiene un Club Social y Deportivo (Club Taragüí). Su existencia tiene un sentido profundo vinculado con el rol social que cumple al ser el centro deportivo más importante de la región y con la promoción de la salud en nuestra comunidad. En referencia a esto último, diversos estudios han demostrado que personas que realizan una actividad física regular, tienen una mortalidad global menor que las personas sedentarias. Los efectos de la actividad física sobre la salud, se relacionan con la prevención primaria, es decir, pueden evitar la aparición de ciertas enfermedades, como hipertensión, diabetes, cardiopatía coronaria, osteoporosis, problemas posturales, estrés. El Club cuenta con más de 650 familias asociadas, y profesores que desarrollan distintas disciplinas para titulares y sus hijos (fútbol, hockey, atletismo, natación, etc.). La gente participa simbólicamente con el mantenimiento de esta iniciativa abonando \$ 4.5 (cuatro pesos con 50/00) por grupo familiar primario y el Club está abierto a la comunidad.
En relación al rol social desde el Club Taragüí se busca difundir y promover en nuestra comunidad laboral, familias y vecinos, además de los hábitos de vida sana, generar encuentros con distintas comunidades e instituciones de la región y del vecino país de Paraguay.
Se procura incentivar la realización de ejercicio físico diario considerando que con el alimento y el descanso son la principal herramienta (hábito) para el cuidado de la salud y del equilibrio psicofísico.
- Asistencia médica a las familias de los trabajadores de la empresa. Procura garantizar la atención médica clínica a las familias de quienes integran la comunidad de trabajo de Las Marías. Durante el año 2004 se atendieron aprox. 4.800 consultas.
- Programas de chequeo general a grupos de riesgo. El objetivo de los mismos es trabajar en la toma de conciencia y seguimiento por parte del personal con factores de riesgo, así como la difusión de conceptos y prácticas para su prevención, con el fin de mejorar la salud individual y el perfil de salud de la Empresa. A partir de los chequeos médicos de períodos anteriores, la evolución registrada, los chequeos de este año y en función de los factores de riesgo detectados, se llevará a cabo un plan de asesoramiento con entrevistas personales, a través del Jefe del Servicio Médico de la compañía, como coordinador del programa. Como principio genérico este programa está orientado a trabajar sobre posiciones cuya responsabilidades son, por su naturaleza, sedentarias y con mayor grado de estrés.
- Programas de vacunación antigripal (año 2004 más de 850 dosis), antitetánico (año 2004 más de 700 dosis).
- Programa de prevención contra el Dengue. Difusión de acciones preventivas en forma masiva y visitas a 100 familias.
- Programa de instalación y mantenimiento de Huertas Familiares.

- Programa de visitas y entrevistas con el personal y su grupo familiar primario a fin de proponer acciones y planes de trabajo tendientes a mejorar su calidad de vida.
- Programa de ayuda a los Jubilados de Las Marías que incluye apoyo desde el servicio social, asistencia médica gratuita y provisión de medicamentos sin costo. Actualmente se asiste a más de 330 jubilados.
- Programa de Control Pediátrico que incluye promoción de la lactancia materna, vacunación, entrevistas con las madres, monitoreos de crecimiento y desarrollo de los niños durante el 1er año de vida, promoción de hábitos saludables e incorporación de apoyo nutricional. Por este programa ya pasaron más de 6.400 chicos. Recientemente el Servicio de Crecimiento y Desarrollo del Hospital Juan P. Garrahan, centro colaborativo de la Organización Mundial de la Salud, mediante un informe sobre datos de Las Marías, mencionó "...“... *El programa Las Marías puede ser presentado como un modelo de protección de la salud del niño en un período crítico de su desarrollo ...*”
- Desarrollo de Colonia de Vacaciones, para niños y adolescentes de 6 a 12 años (con un promedio de 280 niños por temporada).
- Promoción de la Educación a través de la Fundación Victoria Jean Navajas. Desde la Fundación se desarrollan y coordinan distintos proyectos destinados a promover la Educación en la comunidad laboral y en toda la región.
 - Gestión y mantenimiento por parte de la Fundación Victoria Navajas de la **Escuela Victoria Navajas** creada en 1944. La escuela cuenta con nivel inicial y los tres niveles de EGB. Aunque es una institución de carácter privado, la educación que brinda es gratuita. Hoy estudian allí más de 500 chicos, hijos del personal de empresas del Grupo Las Marías, provenientes de familias que viven en los barrios de la empresa o en Virasoro. Su propuesta pedagógica se basa en el enfoque constructivista, que prioriza la formación en valores, promueve actitudes y acciones solidarias de su comunidad educativa y aporta a la formación de los padres a través de encuentros y talleres periódicos. Cuenta con talleres de aplicación, los alumnos trabajan en la huerta, el cuidado de animales de granja y la producción de abono orgánico. También se implementan diversos “Proyectos Solidarios” en el marco del concepto “Aprendizaje-Servicio”.
 - Coordinación de todos los aspectos pedagógicos, didácticos y educativos de acuerdo al Plan de Enseñanza Oficial.
 - Mantenimiento del predio, campo de deportes, instalaciones, edificio, aulas, baños, infraestructura general, equipamiento, biblioteca y servicios (agua, energía, gas, etc.).
 - Pago de complementos salariales a maestros y profesores de la escuela.
 - Transporte subsidiado y en algunos caso gratuitos para todos los alumnos de la Escuela Victoria para asegurar la efectiva concurrencia de todos los chicos.
 - Entrega de Ayuda Escolar Anual a fin de contar con un complemento que ayude y facilite la compra de útiles (Año 2004: 1463 ayudas dadas).
 - Control médico y realización de audiometría a alumnos, efectuándose el seguimiento y orientación de casos con anormalidades (año 2004: 90 casos).-
 - Ofrece una biblioteca anual de préstamos de textos para EGB y Polimodal.

Instituto Agrotécnico Víctor Navajas Centeno.

Al igual que la escuela, es una institución de carácter privado que brinda enseñanza gratuita, y cuenta con la aprobación del Ministerio de Educación de la Provincia y la Supervisión de la Dirección General de Enseñanza Privada. A lo largo de más de tres décadas de labor educativa egresaron del instituto más de 700 jóvenes de toda la región, con el título de Técnicos Agrónomos de Nivel Medio, especializados en ganadería o en forestación

En el instituto funcionan:

- Una carrera de Nivel Terciario No Universitario que forma Técnicos Forestales Superiores, única del país en esa modalidad con una duración de tres años y abierta a jóvenes de ambos sexos. Orientada a capacidades técnicas y prácticas de la carrera, pero también a promover el desarrollo de los valores humanos y el cuidado del medio ambiente.
- Un Centro de Capacitación Laboral Permanente, creado en 1996. Ofrece capacitación a operarios, supervisores y técnicos en las ramas forestal y agropecuaria, mediante cursos y seminarios de corta duración y de acuerdo a las demandas específicas de los sectores productivos. Está aprobado por la Subsecretaría de Educación de la Provincia de Corrientes como Instituto de Formación Profesional y además de su plantel de docente calificados se contratan expertos argentinos o extranjeros de acuerdo a demandas específicas.
- Los cursos se dictan en la institución o en los propios lugares de empresas que los solicitan, en provincias argentinas o países vecinos. Algunos de los numerosos cursos que ofrece el Centro son Control avispa de la madera, Apeo dirigido y desrame, Capacitación para tractorista, Educación Ambiental y Combate de Incendios Forestales.
- Desde su puesta en marcha el Centro ha dictado 219 cursos, capacitando a 5100 personas en Argentina, Paraguay y Uruguay; a solicitud de importantes empresas. El Centro desarrolla, además, una serie de actividades de extensión destinadas a la comunidad en general, entre las que se destacan charlas técnicas a productores, charlas en escuelas, capacitación de bomberos voluntarios en incendios forestales, confección de un boletín meteorológico y asistencia técnica a instituciones públicas y privadas.

La Fundación también administra la política de becas fijada por la Compañía para hijos del Personal de empresas del Grupo Las Marías, destinadas a estudiantes terciarios y universitarios.

La Fundación también desarrolla la financiación, monitoreo y evaluación de Proyectos Educativos en nueve escuelas de Gdor. Virasoro (Corrientes) y en siete escuelas de la provincia de Misiones, además de brinda asistencia a los dos jardines maternos de Gdor. Virasoro: Niñorhupá y Pequeño Mundo.

b) Ambito Laboral – Principios n° “5”

Desde el año 2001 Establecimiento Las Marías tiene un convenio con el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF) mediante el cual LAS MARIAS garantiza a UNICEF que no emplea a niños menores de 18 años en ninguna etapa del proceso productivo o de comercialización de sus productos.

De esta manera Establecimiento Las Marías ha formalizado su compromiso de no emplear menores y lleva esta exigencia a sus contratistas. En virtud de este acuerdo escrito, que se renueva cada año, la empresa se impone esta auto limitación, evitando la contratación de menores de dicha edad, a fin de garantizar que la realización del trabajo no se convierta en un impedimento para que los menores puedan concluir su aprendizaje escolar.

Comunicación

Establecimiento Las Marías difunde sus acciones normalmente a través de publicaciones semanales internas (La Hoja de los Viernes) y reuniones informativas para el personal.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Salud

Programa de Control Pediátrico. Por este programa ya pasaron más de 6.400 chicos. El Servicio de Crecimiento y Desarrollo del Hospital Juan P. Garrahan, centro colaborativo de la Organización Mundial de la Salud, mediante un informe sobre datos de Las Marías, mencionó "... El programa Las Marías puede ser presentado como un modelo de protección de la salud del niño en un período crítico de su desarrollo ...". El referido informe también pone en evidencia que los porcentajes de bajo peso en niños del Programa, son similares a los de cualquier población sana, bien controlada, reflejando un estado nutricional adecuado, con un índice del 16,4% por encima del referido para toda la provincia de Corrientes.

Asistencia a Jubilados. 330 jubilados de la empresa siguen siendo asistidos por la empresa a través de beneficios, atención médica y asistencia social.

Educación

Más de 3.000 niños de la Comunidad de Gobernador Virasoro han completado una educación de excelencia, en forma gratuita en la Escuela Victoria. Durante el año 2004 los niños que concurren a la Escuela Victoria no han tenido ningún día de pérdida de clases.

Instituto Agrotécnico. A lo largo de más de tres décadas de labor educativa egresaron del instituto más de 700 jóvenes de toda la región, con el título de Técnicos Agrónomos de Nivel Medio, especializados en ganadería o en forestación

Deportes e integración

En Las Marías se ha gestado un verdadero espacio para el desarrollo del deporte y su club se ha convertido en el más importante de la región. Actualmente, es un ámbito deportivo abierto a la integración con la comunidad.

El Club Taragüí cuenta hoy con una variada propuesta de actividades, entre las que sucintamente se destacan:

- Escuela de hockey a la que concurren 178 niños/as.
- Escuela de hockey a la que concurren 117 niños.
- Escuela de canotaje a la que concurren 45 niños/as.

- Escuela de básquet a la que concurren 69 niños/as.
 - Escuela de paddle a la que concurren 19 niños/as.
 - Colonia de Vacaciones 170 niños/as.
 - Torneos de fútbol para veteranos 60 varones.
 - Torneos de fútbol interno 400 varones.
 - Campeonatos internos y participación en la Liga Virasoreña de Fútbol
 - Campeonatos interclubes con instituciones de la región NE del país y del Paraguay
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Las acciones descriptas son desarrolladas por Las Marías en la República Argentina.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Promoción de la persona - Educación - Salud - Inclusión social

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Gonzalo Exequiel Villar

Email: gvillar@lasmarias.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

Se está desarrollando el link para que esta información esté disponible en el sitio oficial de la compañía.

Fiat Auto Argentina S.A.

Título de la presentación

Residuos. Clasificación, tratamiento y destino final.

Considerando que conservar el medioambiente es necesario para la calidad de vida y el desarrollo sustentable, Fiat Auto Argentina dentro de su política ambiental, se compromete a:

- Mantener un sistema de Gestión Ambiental para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes.
- Buscar un constante perfeccionamiento de los procesos, productos y servicios, para la prevención de la polución.
- Minimizar la generación de residuos y aumentar el reciclaje.
- Mantener bajo control el tratamiento y destino final de los residuos.
- Reducir sistemáticamente los consumos energéticos y de los Recursos Naturales No Renovables.
- Aumentar el índice de reciclado de las aguas industriales.
- Desarrollar hábitos ambientalmente correctos en sus empleados e involucrar a sus contratados, proveedores, concesionarios y comunidad en gral.
- Elaborar productos que cumplan con la legislación vigente.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Punto 7: apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

Punto 8: promover mayor responsabilidad medioambiental

Punto 9: alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental, de acuerdo a los requisitos de la norma ISO 14001, desde el año 1999.

Fiat Auto Argentina S.A. en Córdoba, es una planta limpia, integrada y no impuesta al medio donde se desarrolla, reduciendo al mínimo los impactos ambientales que su actividad puede generar.

Tratamiento de los residuos líquidos:

Para ello se construyó una planta de Tratamiento de Aguas Residuales que cuenta con una superficie de 15600 m². En sus piletas, que poseen un volumen de 8 millones de litros, se procesan por medios físico-químicos y biológicos los desagües tecnológicos y cloacales del establecimiento.

El tratamiento comprende tres grandes líneas:

- Desagües industriales continuos: procesados para floculación y clarificación, degradación de materia orgánica y separación de barros.

- Desagües concentrados: se tratan por separado por su concentración de sales y otros contaminantes. Son tratados químicamente para lograr una coagulación y floculación, oxidación y decantación final de barros.
- Desagües civiles: líquidos cloacales y algunos efluentes pretratados se depuran para lograr una biodegradabilidad de materia orgánica, tras lo cual se decanta y se clora antes de desaguar.

Los barros obtenidos en los distintos tratamientos son inactivados y luego densificados y concentrados por filtroprensado.

Tratamiento de los residuos sólidos:

La Empresa cuenta con la Isla Ecológica de 10000 m², es el predio destinado al almacenamiento transitorio, clasificación y acondicionamiento de los residuos generados en el establecimiento.

Cuenta con 2000 m² cubiertos que se dividen en boxes, en los que se acondiciona y almacena la viruta metálica previo a su reutilización, así mismo se clasifica y prensa el cartón, el papel, se acondiciona la madera, el plástico para su reciclaje.

Dentro de esta isla se ha instalado la planta de Ultrafiltración Oleosa. La misma cuenta con equipos de avanzada tecnología, que permiten tratar el aceite e impedir la contaminación de efluentes.

Tratamientos de los residuos gaseosos:

El lugar de mayor generación de residuos gaseosos es la Unidad de Pintura, allí contamos con un postcombustor, donde el solvente que se evapora en cada horno confluye a dicho postcombustor.

El objetivo de la instalación es el de destruir por pirólisis, las sustancias orgánicas contenidas en los humos expulsados de los hornos de cocción de pinturas.

Estas sustancias orgánicas están esencialmente constituídas por los solventes de las pinturas que se liberan durante las fases de cocción.

Las sustancias orgánicas se oxidarán a la temperatura de 720°C y se transformarán en anhídrido carbónico (CO₂) y vapor de agua (H₂O).

Considerando la notable cantidad de humos a incinerar y la alta temperatura de combustión, resultaría un elevado costo energético si se trabajara sin la oportuna adopción de un sistema de recuperación de energía.

Los recuperadores de calor sobre lecho cerámico adoptados permiten reducir el consumo de energía térmica primaria (gas natural) en hasta el 90% de las necesidades teóricas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

- Cambios en orden y limpieza con involucramiento del personal
- Implementamos la colecta selectiva de papel, plásticos, metal, residuos contaminados y residuos urbanos.
- Los barros obtenidos en el tratamiento de residuos líquidos, se incineran en una Empresa autorizada a tal fin.
- Se tiende a disminuir la generación de residuos, priorizando el reciclado. Se reciclan

productos como madera, plástico, polietileno, telgopor, papel, cartón, viruta de acero y de fundición, viruta de aluminio, acero nodular y forjado, fundición gris, scrap de aluminio, baterías.

- A los productos que no se pueden reciclar se les da un destino seguro como la incineración en Empresa autorizadas: aceite en desuso, barros de rectificado, residuos contaminados, filtros de aceite, adhesivos, solventes.
- Respecto de los residuos gaseosos, ingresa aproximadamente 250 a 350 mg (Sustancias Orgánicas Totales)/Nm³ y se deben eliminar al aire <= 50 mg (SOT)/Nm³. En la práctica el valor de emisión a la atmósfera desde nuestros postcombustores es de aprox. 20 mg (SOT)/Nm³.
- Se monitorea el uso de recursos naturales agua, luz y gas.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Javier Vernengo

Email: javier.vernengo@fiatgroup.com.ar

Finca La Celia S.A.

Título de la presentación

Gestión de Medio Ambiente en Finca La Celia SA

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Nuestra labor en la certificación de la norma ISO 14.001, involucró a los siguientes principios del pacto global;

- Principio n°7, “Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales”
- Principio n° 8 “Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”
- Principio n° 9 “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio par el medio ambiente”

Habiendo alcanzado los principios citados anteriormente, comentamos como fue su desarrollo:

Finca La Celia se inscribió en un programa financiado por el Banco Mundial, que gracias a la Subsecretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, se accedió al mismo.

El programa consistió en la implementación de un sistema de gestión ambiental, donde la subsecretaria designaba un consultor que asesoraba a la empresa y por otro lado capacitaba al personal involucrado. El programa tuvo una duración de 1 año aproximadamente.

Finca La Celia una vez puesto en marcha el sistema pidió la certificación de las normas ISO 14.000 a Bureau Veritas (Certificadora Internacional), logrando la certificación oficial en el año 2005.

A futuro informaremos el programa de gestión ambiental anual y los logros obtenidos en cada uno de los objetivos propuestos, y además algunas acciones que no forman parte el programa, pero que ayudan al desarrollo sustentable del mismo, como por ejemplo la forestación entre otras.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Enmarcados en un contexto internacional que cada vez presenta mayores exigencias por parte de entes regulatorios y de consumidores en temas relacionados con el cuidado del Medio Ambiente, Finca la Celia ha orientado sus objetivos hacia el cumplimiento del Pacto Global, uno de ellos, ha sido enfocarse en la **normalización de los procesos**, en pro de favorecer el progreso técnico, el desarrollo económico y la mejora de la calidad de vida.

De acuerdo con la Normas Internacionales de Calidad, la *normalización* es la activi-

dad que tiene por objeto establecer, ante problemas reales o potenciales, disposiciones destinadas a usos comunes y repetidos, con el fin de obtener un nivel de ordenamiento óptimo en un contexto dado, que puede ser tecnológico, político o económico.

Esto nos llevó a implementar un **Sistema Integrado de Gestión**, conformado por las normas GMP, HACCP e ISO 14.001 en la planta de Eugenio Bustos de Mendoza, Argentina. Esta certificación incluye el sector agrícola, es decir, todas las actividades desde la plantación hasta la obtención del vino.

Las normas ISO 14.001 consisten en una serie de normas y guías internacionales que tratan sobre la “Gestión Ambiental”, de esta manera logramos hacer minimizar los efectos perjudiciales de nuestras actividades sobre el medio ambiente. Y los beneficios obtenidos han sido y siguen siendo muy gratificantes.

Finca la Celia ha logrado ser la **primera empresa de nuestro país en obtener la certificación, en conjunto con la normativa HACCP**, y además brindar un ejemplo a otras empresas para conducir las a realizar acciones de responsabilidad para con su contexto interno y eterno.

Este logro obtenido, fue comunicado a nuestro público interno a través de un mail institucional. Y para conocimiento de nuestro público externo, figura en la segunda portada de nuestra Página Web. (www.fincalacelia.com.ar)

El siguiente informe transmite el esfuerzo de Finca La Celia para satisfacer a los diferentes públicos en los cuales está inserta, como la comunidad en la que opera, los consumidores y los clientes con quienes comparte su éxito, en el marco del respeto por el medio ambiente.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Resultados Obtenidos

- **Disminución del consumo de agua:** en el año 2004 comparado con el 2003, se redujo un 33% el consumo de agua utilizada en la planta. Considerando que Mendoza es un oasis con poca cantidad de agua disponible, este es uno de los objetivos principales que Finca La Celia se ha propuesto mejorar.
- **Planta de efluentes y re-uso agrícola:** Se construyó una planta de tratamiento de efluentes dentro del predio. El agua tratada se utiliza actualmente para riego de jardines de Finca La Celia. Además se plantaron algunos árboles que también se riegan con estos efluentes tratados.
- **Disminución del consumo de energía eléctrica:** En el año 2004 con respecto al anterior disminuyó un 1%, se espera poder reducir un 6% este año.
- **Cumplimiento de Normas legales:** Se actualizó y se realizaron todos los trámites y mediciones necesarios para dar cumplimiento legal a todas las Normativas de medio Ambiente actualmente en vigencia tanto a nivel Nacional como provincial y municipal. Esto permite estar tranquilos en cuanto a no estar expuestos a multas o problemas legales asociados al medio ambiente. Además permite una mejor relación con entidades gubernamentales tales como Irrigación, sanidad y control ambiental, otros.
- **Clasificación de residuos industriales generados:** Actualmente se clasifican y se venden para reciclado cuatro tipos de residuos: madera, vidrio, plástico y papel. Esto además de contribuir al cuidado del medio ambiente por una menor cantidad de

residuos destinados a almacenaje a cielo abierto, también fue beneficioso económicamente, ya que a estos residuos para los cuáles, antes se pagaba para que fueran extraídos de la planta, hoy nos pagan por llevárselos. Actualmente hay además planes de disminución de residuos generados.

- **Tratamiento de residuos peligrosos:** en este contexto se encuentran los aceites usados, envases de agroquímicos, pinturas, baterías, pilas usadas, otros. Estos residuos se almacenan de acuerdo a Normativa vigente y se entregan a empresas autorizadas para su deposición final.
- **Disminución del uso de químicos peligrosos:** Ejemplo de esto es la disminución en el uso de soda cáustica, nociva para los suelos ya que en ciertas cantidades los puede erosionar. Esto además vino acompañado de una mejora en cuanto a seguridad, menores costos de lavados de vasijas y otros. Actualmente se está probando un compuesto llamado dióxido de cloro para reemplazar algunos agroquímicos utilizados en el campo.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Normas ISO 14.001 - Control Ambiental - Legislación Ambiental - Certificación de Normas de Calidad

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Enrique Pont
Email: epont@ccu.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

Página Web: www.fincalacelia.com.ar

Ford Argentina s.c.a.

Gral. Pacheco, Julio 4 de 2005

Sres Pacto Global
At. Sr Kofi Annan

Ref.: **Carta de apoyo continuo.**

Por medio de la presente queremos hacer llegar el avance de Ford Argentina respecto de este tema.

Ford, la Sociedad y el Pacto Global

Ford, comprometida con la sociedad desde hace más de 100 años en el mundo y más de 90 años en la Argentina, ha logrado y mantiene una excelente imagen. En Argentina, fue elegida marca del siglo y líder entre las empresas automotrices no solamente por la calidad de sus productos y servicios sino también por la ética y transparencia de sus negocios sumadas al trabajo realizado en y para la comunidad.

En toda su trayectoria, Ford ha buscado la eficiencia y la eficacia mediante la práctica de sistemas de excelencia que permitan garantizarle un crecimiento continuo a ella y a sus grupos de interés, siendo la comunidad donde desarrolla sus operaciones parte de esos grupos de interés.

Ford ha apostado siempre a la educación como motor de todos los cambios, manteniendo la capacitación del personal como principal fortaleza e inversión. Esto le ha permitido validar los sistemas de trabajo en todas sus operaciones con los títulos de excelencia ISO-9000, ISO-14001 y últimamente el QS-9000 que aseguran la calidad de sus procesos.

En estos largos años, la permanente actitud proactiva de la empresa en pos del crecimiento mediante la educación ha sido la clave para mantener el desarrollo de la misma y de la sociedad. Algunos de los importantes aportes demostrativos de su confianza en el país son la fundación del Colegio Henry Ford hace 40 años en Gral. Pacheco, la construcción de 43 escuelas de frontera con sus concesionarios allá por los setenta y la continua cadena de inversiones tecnológicas en sus plantas.

Ford ha firmado en la Argentina el Pacto Global porque asegura en sus operaciones la promoción de los valores correspondientes a las áreas de Derechos Humanos, Laboral, Medio Ambiente y contra la Corrupción, mediante las normas reflejadas en sus cartas políticas a nivel corporativo, que cumple estrictamente. Éstas políticas son las de:

- **Calidad**
- **Calidad de servicio**
- **Calidad ambiental**
- **Relaciones con el personal**
- **Protección de la salud y medio ambiente**
- **Excelencia en la responsabilidad social**
- **Integridad**

Estas cartas políticas y directivas proveen una estructura sistémica que armoniza las acciones para lograr resultados en las áreas consideradas en el Pacto Global. Ford continuara comprometida en la práctica de dichas directivas en cada una de las actividades de su negocio, de tal manera de asegurar un progreso sostenible de los aspectos que dicho pacto requiere.

JORGE N. DI. NUCCI
Director de Relaciones Institucionales.

Título de la presentación

Progreso del Pacto Global

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios

10. Luchar contra la corrupción

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Describiremos los procedimientos que rigen las operaciones de Ford y que también evitan actos de corrupción a todo nivel. Como un camino más para lograr el liderazgo en los negocios, Ford establece como conducta primaria la integridad de sus actos. Para ello, profundiza continuamente la comprensión y la concientización de la premisa “la integridad nunca debe ser comprometida” a nivel individual de su personal y de sus directivos y de los valores que sustentan la compañía.

Periódicamente, la concientización de todo el personal se lleva a la práctica a través de talleres de capacitación sobre las Cartas Políticas y Directivas tendientes a definir las conductas esperadas del personal para lograr el cumplimiento de los valores de la compañía y de la legislación vigente en el país; los talleres son conducidos por las gerencias de Ford como muestra de su compromiso y definen con certeza la integridad como una manera de pensar, formular juicios, actuar y comportarse con transparencia, honestidad, ética y sinceridad. Así, se elimina la incertidumbre y se garantiza el conocimiento y cumplimiento de las normas corporativas y de las leyes vinculadas a los puestos de trabajo.

Con esta práctica en Ford, el personal conoce todos los conceptos definidos por las políticas, se compromete sabiendo que es responsable por sus propios actos y es consciente de que cualquier violación será pasible de acciones disciplinarias, pudiendo incluir el despido a nivel interno. Además, a nivel externo, advierte sobre el riesgo de multas importantes y/o daños civiles y penales (enfrentar penas de prisión).

El esquema de integridad está cubierto por las cartas políticas que se refieren a los específicos campos de actividad del personal y de sus directivos.

Se inicia con la carta política C-3 que establece claramente la calidad de las relaciones del personal con proveedores, concesionarios y otros conflictos de interés. Esta política evita el riesgo de la utilización de un vínculo con Ford para enriquecimiento propio o el de otras personas al conducir negocios de la Compañía y persigue evitar la más mínima apariencia de conflictos de interés en cualquier trato.

La C-3 se complementa con la política C-4 que rige las relaciones con la competencia y protege a la actividad comercial de condicionamientos ilegales, incluyendo la concertación de precios y los monopolios.

Finalmente, la carta directiva C-110 de confidencialidad de la información de la empresa y la carta B-109 para el uso apropiado de los recursos informáticos completan el diseño de la estructura de Ford para evitar actos delictivos.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Los resultados son permanentemente evaluados ya que específicamente se recomienda al personal que denuncie cualquier evento inusual que se haya desviado de las directivas mencionadas anteriormente. Se describen como “eventos inusuales”: robos o fraudes en cualquier departamento o cualquier acto que aparente ser parte de una actividad criminal organizada que el personal debería denunciar. Los “eventos inusuales” incluyen cualquier acto impropio por parte de un integrante de la empresa con un cliente, proveedor o concesionario que origine que la compañía o su personal entre en riesgo o cualquier deficiencia mayor que pudiera resultar en un daño al negocio, en una pérdida o en una mala imagen pública.

Cualquier empleado puede realizar denuncias de actos de corrupción ante ciertas personas especialmente habilitadas para aclarar dudas o para informar. Este sistema está decididamente abierto al personal y las denuncias recibidas son evaluadas por un comité que las analiza, las investiga y define su gravedad, pudiendo inclusive requerir la asistencia de auditores de Ford Motor Company para tomar decisiones que en algunos casos llegan al despido de la / las personas involucradas.

Comunicación

A nivel interno, la empresa comunica periódicamente a su personal la evolución de estas acciones; lo hacen los directivos de cada área operativa en su diferente nivel como parte de la rutina de trabajo. Esta comunicación “face to face” es complementada con encuentros masivos del personal, donde se cascadea la marcha de todas las actividades de la empresa; también se comunica mediante revistas de emisión periódica, cartelera, circuito de TV (target vision), etc.

A nivel público externo se comunica mediante gacetillas de prensa que van a medios gráficos, y mediante entrevistas en eventos especiales, programas radiales y de televisión.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Como intentamos mostrar en esta presentación, Ford en Argentina hace muchos años que trabaja a nivel de política Global alineándose con los conceptos del PG, manteniendo la búsqueda de la mejora continua y la creación de nuevos sistemas cada más eficientes y eficaces.

Información del contacto representativo de la empresa:

<i>Nombre:</i>	<i>Email:</i>
Humberto Embrici	gembrici@ford.com
Jorge Di Nucci	jdinucci@ford.com
Eduardo Galdeano	egaldean@ford.com

Título de la presentación

El progreso del Pacto Global

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
 2. No ser cómplices de abusos de los derechos
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Para su accionar en el campo de Responsabilidad Social (RS), la empresa ha tenido presente entre otros, al niño y a su familia como receptor de sus políticas sociales de acuerdo a la Declaración de los Derechos del Niño aprobada el 20 de noviembre de 1959 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y de Derechos Humanos también de Naciones Unidas.

Carta Política

Apostando al crecimiento con acciones solidarias y al progreso del niño y su familia, Ford apoya en estos tiempos de crisis a su personal voluntario en la implementación de acciones de RS. Como muestra de compromiso Ford Argentina tiene una Carta Política de Excelencia en Responsabilidad Social que establece conceptos y lineamientos básicos solidarios para preservar y mejorar los aspectos humanos, ambientales y sociales de la comunidad. Apunta a la educación en el largo plazo y a acciones de contención en el corto y mediano plazo tendiendo a satisfacer necesidades básicas de la sociedad, mejorar su calidad de vida y facilitar su inserción social. Esta carta firmada por todo el directorio define como aspecto fundamental el compromiso de apoyar al personal y dedicar esfuerzo y tiempo de su agenda normal de trabajo para la práctica de acciones solidarias; por ejemplo pone a disposición de los empleados 16 hs. anuales dentro de la jornada normal de trabajo para que quien lo desee pueda practicar acciones de RS.

Así, Ford y su gente dedican esfuerzo y trabajo en todo nivel para fortalecer el vínculo que tienen con la comunidad, sumando este valor a la alta calidad de productos y servicios que hoy provee.

Organización

Para el eficiente y eficaz desarrollo del proceso solidario Ford dispone de una organización que lo lleva a cabo, que diseña sistemas eficientes que garantizan el cumplimiento de las cuatro condiciones de actos del voluntariado: que sean por propia voluntad, sin remuneración, con crecimiento mutuo y que perduren en el tiempo.

Para garantizar la continuidad, la mencionada organización está formada por un representante de cada oficina, part time, que "facilita" las actividades de los voluntarios comunicando, recibiendo propuestas y ayudando para que las actividades lleguen finalmente a la comunidad.

El voluntariado trabaja para satisfacer las necesidades que la comunidad le transmite o que ingresan a la empresa promovidas por instituciones de bien común.

Espíritu de los programas

Ford ha trabajado para delinear programas que tengan en su implementación el desafío de despertar el interés y el compromiso de la comunidad para crecer. Su desafío continúa siendo el de poder educar y priorizar el trabajo voluntario para hacer realidad lo posible dentro del marco de lo ideal que la comunidad necesita y como consecuencia mejorar su calidad de vida.

A continuación se detallan los programas fundamentales de RS en desarrollo:

Educación (Colegio Henry Ford)

Como ejemplo de su aporte a la educación, Ford destina “su propia casa” de Gral. Pacheco para el funcionamiento del Colegio Técnico Henry Ford, que ha cumplido 40 años desde su fundación. Anualmente egresan técnicos electromecánicos que tienen la oportunidad de una beca anual de práctica en la planta de producción para perfeccionar su conocimiento.

En el mismo predio funciona la escuela secundaria nocturna de adultos abierta a la comunidad, incluyendo empleados de la empresa. Este año se ha reiniciado el Plan Dual basado en prácticas de oficios por parte de estudiantes de la zona durante 6 hs. en las plantas; también continúan las becas de 30 estudiantes egresados del Colegio San Marcelo de Pacheco y las prácticas de profesionales de la UTN de General Pacheco en la Compañía.

Leer es Fundamental

Otro programa que apunta a la educación es Leer es Fundamental que, conjuntamente con la Cámara de Comercio de EE.UU. (Amcham) y la Fundación Leer, el voluntariado de Ford desarrolla en el Colegio María Santísima de la Luz cada mes con el fin de fortalecer la importancia del libro y su lectura. Su grupo de lectores concurre a leer cuentos que en algunos casos él mismo prepara y provee para los diferentes grados, logrando que los chicos pasen un momento de entretenimiento que los enriquece y emociona en cada sesión; ya está creado el vínculo entre los lectores y los niños y Ford se siente responsable de mantenerlo vivo y firme.

Escuelas de Frontera

El tercer programa destinado a la educación es “Ford y sus concesionarios generando educación para un nuevo mañana” que se basa en la remodelación de las escuelas de frontera que Ford y sus concesionarios construyeron en las décadas del setenta/ochenta a lo largo de todo el país. A partir del 2003, en un programa conjunto, Ford y sus concesionarios han comenzado a reparar y modernizar estas 43 escuelas con el objetivo básico de recrear un ambiente adecuado donde se pueda impartir la educación, con instalaciones que protejan el medio ambiente y con bajo consumo energético. A la fecha se han reinaugurado cinco escuelas y se planea terminar dos más durante el año. Estas inauguraciones se complementan con la donación voluntaria de libros por parte del personal de Pacheco y como muestra de compromiso, el concesionario

ubicado en la zona de la escuela, asume el padrinazgo de la misma para de esta forma poder mantener la estructura de este programa en el tiempo.

En el 2004, Ford ha recibido por este programa una mención especial en la categoría Educación en la premiación a la Ciudadanía Empresaria que la Cámara de Comercio de EE.UU. otorga anualmente.

Donación de equipamiento para la educación

Además, en el 2004, alineado con su política de facilitar la educación, Ford ha donado en los últimos tiempos más de 30 computadoras a distintas instituciones en su mayoría dedicadas a la educación y también ha asignado diez motores de última generación a escuelas técnicas que los utilizan para la docencia.

Reciclado de Papel con la Fundación Garrahan

Hace dos años Ford inició otro programa importante que es el de Reciclado de Papel, que la asocia con la Fundación Garrahan. En todas las oficinas de Pacheco existe un sistema de recolección de papel que permitió a la empresa entregar 38.0 tns. de papel para reciclar en el 2004, sumando un total de 100.0 tns. desde que se inició el programa. Conociendo la gran función profesional y social que la Fundación Garrahan realiza para el sostenimiento del Hospital Garrahan y de la Casa Garrahan, como muestra de compromiso, Ford fue sponsor de la Fundación en la Exposición Rural el año pasado y recibió una mención especial de la Fundación por su dedicación al programa.

Pro-Huerta

Con el espíritu de apoyar micro emprendimientos relacionados con la producción y el trabajo, en los últimos años Ford y su voluntariado han trabajado y continúan haciéndolo con el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) en el desarrollo de huertas familiares y comunitarias. El programa se ha cumplido creando la infraestructura del centro “Mi Granjita” vecino mediante la provisión de equipamiento y de herramientas construidas en planta sumadas a la impresión y provisión de material instructivo para capacitar a la gente en tareas inherentes a la huerta.

Hoy, como consecuencia del crecimiento del predio, se ha recreado un ecosistema donde habitan más de 100 especies diferentes de animales que son el atractivo de los contingentes de escuelas que lo visitan semanalmente.

Con esta plataforma se realizó el cultivo de una huerta colectiva en dos etapas de 1200 mts. cuadrados con la ayuda de algunos vecinos. La Municipalidad de Tigre está realizando también un gran aporte para seguir modernizando la granja con la instalación de un sistema de riego artificial y facilidades para la producción de aves que se distribuirán a la vecindad.

Donación de alimentos

Como un programa de contención a la desnutrición, hace más de dos años nació el grupo de voluntarios “A los Corazones” para abastecer de alimentos con su aporte mensual a comedores/ merenderos con los que ha tomado contacto ya sea porque algún empleado es “padrino” del mismo o porque se ha relacionado a través del programa.

En el 2004 se han entregado 14.0 tns. de alimentos a doce comedores mediante la

compra mensual realizada con fondos voluntarios recolectados en toda la Compañía. Asimismo se brinda atención médica gratuita a los concurrentes de uno de los comedores desde hace más de tres años.

Jornada bianual de donación voluntaria de sangre

Junto con el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires (Instituto de Hemoterapia) en un claro compromiso con la sociedad, se desarrollan en la planta dos jornadas anuales de donación voluntaria de sangre.

Donación de Vestimenta, Juguetes y Libros

También solidariamente, el voluntariado de Ford realiza su aporte a ciertas escuelas de provincias del interior a través de la entrega de vestimenta, libros y juguetes que el mismo personal trae de sus hogares y deposita en los distintos centros de recolección ubicados en Pacheco. Para el transporte hacia los lugares carenciados Ford aprovecha el programa de evaluación de sus nuevos productos ya que el personal que los conduce tiene identificadas las instituciones por viajes anteriores o por el contacto que realiza con las fuerzas vivas durante cada viaje. Por ejemplo, últimamente durante el teste de vehículos hacia el sur el team entregó doce bolsas de indumentaria de abrigo y calzado que les habían sido solicitadas por una escuela ubicada en Bariloche, además de veintitrés (23) bolsas de indumentaria y calzado que fueron entregadas a Conin Mendoza.

Reciclado de materiales

En los últimos años, la utilización de materiales reciclados se ha potenciado para favorecer micro emprendimientos o para mejorar la calidad de vida de las comunidades. Las familias se relacionan con parroquias (Caritas) o con organizaciones solidarias que se contactan con Ford para coordinar las entregas de ciertos materiales. Durante el 2004, más de 1.500 tns. de madera y 80 tns. de hierro han sido destinadas a esas instituciones, beneficiando a familias desprotegidas que las utilizan para mejorar sus viviendas, para micro emprendimientos y para construcciones diversas (rejas, muebles, huertas, etc.)

Contra la Desnutrición

Ford es sponsor del Programa Gota en el Mar acompañando a la institución del mismo nombre que otorga anualmente un premio a los Periodistas Solidarios que se distinguen en los diferentes medios. A partir de esa iniciativa, Ford se ha insertado en el Programa Gota en el Mar/ Conin Mendoza del Dr. Abel Albino que ataca la Desnutrición. El aporte de la empresa se basa en la edición de boletines destinados a educar a las madres con consejos útiles para la crianza de sus hijos durante los primeros 18 meses de vida, período en el que se desarrolla el cerebro del niño. Inicialmente, a partir de Abril se han comenzado a distribuir los boletines por medio del concesionario Ford de Mendoza, complementando las campañas radiales que los periodistas solidarios están desarrollando en algunas provincias.

Junior Achievement

Finalmente, Ford participa en el programa Junior Achievement, apoyando a escuelas

en micro emprendimientos, “La Compañía” y con “Socios por un día” que en el 2004 permitió que 13 estudiantes se transformaran en la “sombra” (Shadow) de directivos, viviendo la realidad de sus actividades durante todo un día.

Comentario Final

La mayoría de los programas enunciados continúan durante este año 2005 junto con otros nuevos que seguramente aparecerán a través de la creatividad y dedicación del voluntariado.

Ford está orgullosa de liderar este programa de RS, apoyando a su personal e invirtiendo de esa manera en mejorar la calidad de vida de la sociedad y asegurar el progreso sostenido.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Estos son algunos ejemplos de lo que está pasando en Ford con la RS y que tiende en todo a apoyar y a respetar los Derechos Humanos, primer compromiso del PG. Mediante esta fuerte alianza de Ford y su gente se han desarrollado en los últimos tres años más de 500 acciones relacionadas con programas que han beneficiado a más de 200 instituciones y a más de 30.000 beneficiarios.

Comunicación

A nivel interno, la empresa comunica periódicamente a su personal la evolución de estas acciones; lo hacen los directivos de cada área operativa en su diferente nivel como parte de la rutina de trabajo. Esta comunicación “face to face” es complementada con encuentros masivos del personal, donde se cascadea la marcha de todas las actividades de la empresa; también se comunica mediante revistas de emisión periódica, carteleras, circuito de TV (target vision), etc.

A nivel público externo se comunica mediante gacetillas de prensa que van a medios gráficos, y mediante entrevistas en eventos especiales, programas radiales y de televisión.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Como intentamos mostrar en esta presentación, Ford en Argentina hace muchos años que trabaja a nivel de política Global alineándose con los conceptos del PG, manteniendo la búsqueda de la mejora continua y la creación de nuevos sistemas cada más eficientes y eficaces.

Información del contacto representativo de la empresa:

<i>Nombre:</i>	<i>Email:</i>
Humberto Embrici	gembrici@ford.com
Jorge Di Nucci	jdinucci@ford.com
Eduardo Galdeano	egaldean@ford.com

Título de la presentación

Progreso del Pacto Global. Ámbito Laboral

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios

- 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.**
 - 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.**
 - 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil**
 - 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación**
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Basado en el principio de Ford Motor Company: “Nuestra gente es el origen de nuestra fortaleza”, la empresa cumple con el tercer principio desde hace muchos años ya que apoya la libre acción sindical. Dentro de las plantas su personal jornalizado está representado por el Sindicato de mecánicos y afines del transporte automotor, SMATA, organización afiliada a CGT (Confederación General del Trabajo) y a la FITIM (Federación Internacional Industria Metal Mecánica).

Su relación con dicha representación está regida por el Convenio Colectivo de Trabajo numero 8/ 89E (año 1989, vigente a la fecha) que define aspectos fundamentales de la actividad del personal como condiciones de trabajo, salarios, cargas sociales, beneficios, representación gremial y sistema de reclamos.

El personal está afiliado en un 95% a dicho gremio y los Delegados son elegidos por ellos de acuerdo a la legislación vigente, quienes gozan de los derechos y la estabilidad establecidas en la Ley y el Convenio Colectivo de Trabajo.

Ford reconoce al cuerpo de Delegados de los diferentes sectores de la planta de General Pacheco y a la Comisión Interna de Reclamos integrada por Delegados elegidos entre el cuerpo anteriormente mencionado.

El Delegado tiene como función representar al personal de su sector ante las autoridades de la empresa, cada vez que las circunstancias lo requieran; asimismo debe elevar a la Comisión Interna de Reclamos las cuestiones que no hayan podido ser resueltas con su gestión.

El Artículo 17 de dicho convenio, tiende a preservar la integridad del personal y define la integración de un Comité de Higiene, Seguridad, Salubridad, Ecología industrial y Tecnología compuesto por Delegados y representantes de la empresa especializados. Dicho comité tiene el fin de obtener el mayor grado de protección de la vida e integridad psicofísica del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

El resultado ha sido beneficioso para todos ya que a través de varios años de relación se han podido llevar a cabo grandes transformaciones en la organización del trabajo basadas en el profundo avance de sistemas tecnológicos de producción y de producto. Todo ello se ha logrado en forma mancomunada, con el soporte de la capacitación continua del personal, la que ha contribuido al éxito de los cambios y al beneficio de la formación profesional y crecimiento social de todo el personal y sus representantes.

4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Uno de los valores básicos expresado en la Misión, Visión y Principios de Ford Motor Company se refiere a las personas y dice:

“Nuestra gente es el origen de nuestra fortaleza” ya que ellos:

- Proveen nuestra inteligencia corporativa y determinan nuestra reputación y vitalidad
- Trabajan en equipo y participan, son nuestros valores humanos centrales.
- Representan un valor básico que se refleja en sus relaciones interpersonales, resultantes de nuestras prácticas de recursos humanos.

Basado en estos principios, la visión del área de RH (Recursos Humanos) es la de formar un equipo de trabajo innovador, motor de cambios y de desarrollo de liderazgo, con culturas y políticas que contribuyan para hacer de Ford Argentina la compañía más reconocida, más atractiva del mercado laboral y líder en productos y servicios automotrices.

Así, el área de RH de Ford desarrolla sus actividades con el personal basándose en los principios básicos mencionados coherentes con la Carta corporativa número 2 que valora la Diversidad, la Capacitación y Entrenamiento continuo, el Desarrollo del Personal, los programas de Compensación / Beneficios y la No discriminación con políticas de puertas abiertas.

La capacitación y el entrenamiento aseguran la formación de mejores ideas del personal y el éxito de los equipos de trabajo. Ford, con dichas prácticas, fomenta la creatividad y la innovación para la búsqueda de la mejora continua.

Recursos Humanos junto con la dirección de cada oficina da igualdad de oportunidades al personal en el desarrollo de sus carreras, brindando espacio para su contribución en un ambiente de trabajo participativo y seguro. Para ello, en cada área se evalúa el desempeño del personal haciendo un permanente acompañamiento (coaching) para lograr objetivos de carrera que se comparten en responsabilidad; para el desarrollo de las carreras se espera que las personas muestren excelencia en su puesto, trabajen en equipo, se preocupen por los clientes internos y externos y busquen la mejora continua.

La política de Compensación y Beneficios de la empresa se basa en ofrecer salarios y beneficios competitivos, generando los aumentos de sueldo de acuerdo al desempeño en el puesto.

Los principios anteriormente expuestos demuestran la base del buen trato que Ford

practica con su personal, respetando su valor humano y los derechos internacionales.

En cuanto a la preservación de la Salud del personal, Ford aporta la organización de Gerencia de la Salud en el Trabajo que preserva la salud ocupacional de las personas ratificando su credo: “Nuestra gente es nuestro capital más valioso y nada es más importante que su seguridad y bienestar. Nuestros colaboradores y sus familias confían en este compromiso. No vamos a dejar de cumplirlo”.

Para cumplirlo, la Gerencia de Salud trabaja en los sistemas de:

- **Medicina del trabajo:** realización de exámenes de vigilancia médica, implementación de políticas preventivas (Prevención del estrés y las enfermedades cardiovasculares, vacunaciones, lugar de trabajo libre de humo de tabaco, drogas de abuso y alcohol, programa de ayuda al empleado, conservación de la audición, control de alimentos e instalaciones de los comedores de planta, etc.). Atención de consultas médicas y atención primaria de emergencias y accidentes de trabajo.
- **Higiene industrial:** medición y control de contaminantes físicos, químicos y biológicos. Conformación del listado del personal expuesto a riesgos. Coordinación del comité de ruidos, del comité central de Ergonomía y calidad de agua. Su misión es la prevención de las enfermedades profesionales.
- **Seguridad industrial:** su misión es la de investigar, analizar y corregir actos y condiciones sub estándares con la finalidad de prevenir accidentes en los trabajadores y su consecuente pérdida del estado de salud. El accidente es definido como un acontecimiento no deseado que resulta en daños a las personas, a la propiedad, al proceso o al medio ambiente.
- **Toxicología industrial:** es la rama de la Salud Ocupacional que estudia todo aquello relativo al origen, naturaleza, propiedades, identificación, mecanismos de actuación y cualidades de las sustancias tóxicas. Asimismo se ocupa del análisis, aceptación, estiba, control de uso y disposición final de los productos químicos que ingresan a la planta.

Específicamente para evitar el “trabajo forzoso”, Ford trabaja con un Comité de Ergonomía compuesto por personal especializado, incluyendo representantes del gremio, para “ajustar los trabajos a la gente”; ellos analizan los procesos prioritarios de producción, evalúan los esfuerzos estresantes y desarrollan soluciones a través de proyectos que son monitoreados para su eficiente y eficaz implementación.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Los resultados logrados por Ford con la práctica de las políticas descriptas las mide RH en forma periódica a través de los Pulse Survey's (encuestas de opinión) en todas las áreas de la empresa. Sus resultados se evalúan y guían acciones y políticas de cambio tendientes a lograr la mejora continua de la calidad de las relaciones con el personal y de los grupos de trabajo.

Como resultante de la implementación de los sistemas detallados anteriormente, Ford ha recibido en los cinco últimos años el premio Health and Safety President Award que otorga Ford Motor Company a nivel corporativo.

5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

No existe en Ford el trabajo infantil y por el contrario se apoya a los estudiantes jóvenes con becas tendientes a lograr su capacitación y futura inserción laboral. Como se comentó antes, en Pacheco se desarrolla el Sistema Dual para la formación de habilidades manuales de estudiantes, se proveen becas a egresados de colegios secundarios para que desarrollen tareas en diversas áreas de la compañía y se forman Técnicos electromecánicos en el Colegio Henry Ford.

Los proveedores de Ford están sujetos a las condiciones globales que firman para trabajar con la empresa. En la sección 37, “Condiciones Básicas de Condición Laboral”, punto 37.01 se especifica: Cuando el proveedor realice trabajos en los bienes de Ford o en sus componentes, no deberá:

- a. utilizar trabajos forzados, independientemente de su forma.
 - b. emplear a ninguna persona menor de 15 años de edad, a menos que forme parte de un programa de capacitación laboral, aprendizaje u otro aprobado por las autoridades, que sea claramente beneficioso para sus participantes.
 - c. aplicar prácticas disciplinarias que impliquen abusos físicos.
-

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

El resultado ha sido beneficioso para todos ya que muchos de los estudiantes que pasan por Ford, se capacitan en las distintas disciplinas y terminan siendo en muchos casos una importante fuerza técnica y laboral cuando se incorporan a diferentes empresas.

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Ford reconoce a la Diversidad como un activo valioso dentro de la fuerza de trabajo ya que impulsándola se crea un ambiente de trabajo donde se respetan las diferentes ideas, opiniones y creencias; así se abren las puertas de la empresa a personas de orígenes diversos con la convicción de que el éxito de sus operaciones depende de la calidad de las relaciones interpersonales dentro de un ambiente de trabajo en equipo.

La No-Discriminación y política de Puertas Abiertas rige las relaciones de trabajo con respecto a la raza, el color, la religión, la edad, el género, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad. De esta manera se garantiza la existencia de un ambiente de trabajo libre de acoso o intimidación resultante de una política de puertas abiertas que brinda al personal la posibilidad de resolver temas relacionados con el trabajo de una forma franca y abierta.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Las organizaciones han ido incorporando personal femenino y de diversos orígenes en todas las áreas en forma creciente y programada, sin mayores inconvenientes y por el contrario, con armoniosas relaciones interpersonales resultantes.

Las encuestas de opinión realizadas no muestran la existencia de problemas de discriminación de acuerdo a la opinión del personal.

Comunicación

A nivel interno, la empresa comunica periódicamente a su personal la evolución de estas acciones; lo hacen los directivos de cada área operativa en su diferente nivel como parte de la rutina de trabajo. Esta comunicación “face to face” es complementada con encuentros masivos del personal, donde se cascadea la marcha de todas las actividades de la empresa; también se comunica mediante revistas de emisión periódica, cartelera, circuito de TV (target vision), etc.

A nivel público externo se comunica mediante gacetillas de prensa que van a medios gráficos, y mediante entrevistas en eventos especiales, programas radiales y de televisión.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Como intentamos mostrar en esta presentación, Ford en Argentina hace muchos años que trabaja a nivel de política Global alineándose con los conceptos del PG, manteniendo la búsqueda de la mejora continua y la creación de nuevos sistemas cada más eficientes y eficaces.

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre:	Email:
Humberto Embrici	gembrici@ford.com
Jorge Di Nucci	jdinucci@ford.com
Eduardo Galdeano	egaldean@ford.com

Título de la presentación

Progreso del Pacto Global: Medio ambiente:

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios

- 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
- 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
- 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

La política Ambiental de Ford Argentina SCA es la de ser líder en la Protección Ambiental. Avalando el Art. 41 de la Constitución Nacional que expresa: “todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes, sin comprometer la de las generaciones futuras, y tienen el deber de preservarlo”, y también el Art. 28 de la Constitución de la provincia de Bs. As. que define: “los habitantes de la provincia tienen el derecho a gozar de un ambiente sano y el deber de conservarlo y protegerlo en su provecho y en el de las generaciones futuras”.

Para ello, Ford desarrolla en sus plantas un Sistema de Gestión Ambiental certificado de acuerdo a la norma ISO 14001 desde 1998.

Ford tiene el compromiso de cumplir o superar los requerimientos corporativos (standares) y legales aplicables, luchar por la mejora continua en el desempeño ambiental, minimizar la generación de residuos, previniendo la contaminación e impactos adversos al Medio Ambiente. Para ello, define periódicamente objetivos ambientales, haciendo hincapié en la Conservación de los recursos naturales, Control de emisiones gaseosas, Control de los efluentes líquidos, Reducción, Reutilización y Reciclado de residuos y Uso racional de la energía.

Prueba de ello fue la temprana construcción de la planta de tratamiento de efluentes en forma simultánea con la construcción de sus plantas industriales al principio de los años sesenta y desde ese momento el control continuo del proceso de fabricación que ha hecho respecto al manejo de emisiones, de residuos, y el constante ahorro de energía eléctrica, gas, y aire comprimido.

Como muestra de los esfuerzos realizados por Ford para no contaminar el aire con la emisión de sus productos, damos valores de la mejora continua lograda: hoy se necesitarían 50 vehículos modelo “Ka” para producir la misma cantidad de emisiones que un Ford Fiesta modelo producido en el año 1976.

Ford integra el CEADS (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible) junto a otras empresas de primera línea. Hace once años que esta institución lidera la creación y el desarrollo de sistemas tendientes a proteger el medio ambiente para el desarrollo sostenible a través de programas que se enriquecen con el intercambio de experiencias entre las empresas que la integran.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

La planta de Pacheco es ISO 14001 desde el año 1998 y realiza periódicas certificaciones de su Sistema Ambiental que lo validan y habilitan a su personal como capaz de mantener bajo control el proceso industrial sin perturbar el medio ambiente.

Comunicación

A nivel interno, la empresa comunica periódicamente a su personal la evolución de estas acciones; lo hacen los directivos de cada área operativa en su diferente nivel como parte de la rutina de trabajo. Esta comunicación “face to fac” es complementada con encuentros masivos del personal, donde se cascadea la marcha de todas las actividades de la empresa; también se comunica mediante revistas de emisión periódica, carteleras, circuito de TV (target vision), etc.

A nivel público externo se comunica mediante gacetillas de prensa que van a medios gráficos, y mediante entrevistas en eventos especiales, programas radiales y de televisión.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Como intentamos mostrar en esta presentación, Ford en Argentina hace muchos años que trabaja a nivel de política Global alineándose con los conceptos del PG, manteniendo la búsqueda de la mejora continua y la creación de nuevos sistemas cada más eficientes y eficaces.

Información del contacto representativo de la empresa:

<i>Nombre:</i>	<i>Email:</i>
Humberto Embrici	gembrici@ford.com
Jorge Di Nucci	jdinucci@ford.com
Eduardo Galdeano	egaldean@ford.com

Globalfono s.A.



Pacto Global - PNUD Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

Declaración de Apoyo Continuo:

Los integrantes de Globalfono SA, como miembros del Pacto Global de las Naciones Unidas, nos comprometemos a realizar acciones que respalden los diez principios, teniendo en cuenta la protección de los derechos humanos, de los derechos laborales, del medio ambiente y la anticorrupción.

RICARDO ALFREDO LUQUE
Presidente

Título de la presentación

Centro en la gente

Principio(s) del Pacto Global / uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
 2. No ser cómplice en el abuso de los derechos
 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En Globalfono tenemos como uno de nuestros principales valores “Centro en la Gente” ya que consideramos que nuestra principal diferenciación está en las personas que lo componemos.

Es por ello que hemos desarrollado numerosos programas en los cuales tenemos como objetivo potenciar el desarrollo de nuestra gente y establecer una buena calidad de vida laboral.

Capacitaciones

Mediante una variedad de métodos, el personal de Globalfono tiene acceso a capacitación continua en temáticas específicas o de gestión. Mediante avales totales o parciales a cursos y postgrados, formadores internos y e-learning, se desarrollan permanentemente actividades de capacitación

Globalandia

Concebido como un espacio “re-creativo”, Globalandia nació como un espacio para el diálogo, colaboración y libertad, espacios para la diversión, la amistad, el trabajo en equipo y el respeto por los demás. A Globalandia van todos los empleados a cualquier hora del día, cuando necesiten un momento de relajación, cuando quieran reunirse con alguien, etc. y se organizan actividades diversas: desde capacitaciones a campeonatos de metegol y ping pong.

Día del niño en Globalfono

Con el objetivo de integrar la vida familiar con la laboral, se realizó una jornada en la que los hijos de los empleados nos visitaron, conocieron el lugar de trabajo y a los compañeros de sus padres, cerrando la tarde con actividades recreativas para los niños.

Todas las comunicaciones son realizadas a través de nuestro portal Enlace, en el que diariamente se comunican las novedades de la compañía.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Capacitaciones:

- 14 personas con aval de cursos de grado, postgrado y maestría
- 140 personas cursaron un total de 105 horas promedio en e-learning
- 36 personas se están capacitando en idiomas inglés y portugués
- 150 asistentes a jornadas de capacitación con formadores internos.

Globalandia:

Todos los integrantes de Globalfono (150 personas) asisten durante el día a Globalandia, con horarios de mayor flujo de personas

Día del niño en Globalfono:

35 niños, hijos de nuestros colaboradores, compartieron una jornada con su familia, de la cual el 95% de los empleados opinaron que fue muy buena y excelente.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina, México y Brasil.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición:

Capacitación - Globalandia - e-learning - familia

Título de la presentación

Compromiso con la educación

Principio(s) del Pacto Global / uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En conjunto con fundaciones educativas, hemos promovido diferentes acciones tendientes a potenciar la educación en los niveles primarios, secundarios y universitarios.

Voluntarios para dictar programas Junior Achievement

El programa educativo Jóvenes Emprendedores (JE) tiene como objetivo transmitir de manera vivencial, a los jóvenes de 5° año, valores y herramientas para “aprender a emprender”.

JE es un programa de alto impacto, dictado por los empresarios más destacados y

emprendedores y por los docentes, que transmite de manera vivencial Actitudes, Valores y Herramientas.

Globalfono sponsor del MESE Regional

La Competencia Regional MESE es un programa educativo destinado a jóvenes de 16 a 19 años, organizado por la Fundación Junior Achievement y en esta ocasión auspiciado por Globalfono. Tiene como objetivo brindar una oportunidad de formación económica y gestión empresarial, mediante un ejercicio de simulación por computadora. Los ganadores de la competencia tendrán la experiencia de realizar una pasantía en Globalfono durante un mes.

Socios por un día

A través de este programa, un estudiante de cuarto o quinto año del colegio secundario acompaña durante toda una jornada de laboral a un profesional del medio empresarial cordobés. El alumno participa de todas las actividades que tiene planificadas su “socio”, tales como entrevistas, almuerzos de trabajo y reuniones.

Fundación Mundos E

El Grupo participó en la creación de esta fundación para desarrollar emprendedores universitarios y graduados y ocupa la Vicepresidencia.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Voluntarios para dictar programas Junior Achievement

10 colaboradores dictaron el programa Jóvenes Emprendedores durante 9 jornadas de 2 horas cada una en escuelas de la ciudad de Córdoba,

Globalfono sponsor del MESE Regional

Participaron de la competencia 40 equipos formados por estudiantes del último año del colegio secundario, llegando a la final 8 equipos. El equipo ganador compuesto por 4 alumnos, realizarán una pasantía en Globalfono durante Octubre de 2005, en la cual tendrán la experiencia práctica de cómo se trabaja en una empresa.

Socios por un día

5 colaboradores fueron “Socios por un día”, compartiendo su día de trabajo con un estudiante del último año de secundario.

Fundación Mundos E

- Se creó el Centro de Emprendedores en la Universidad Siglo XXI de Córdoba
- Se dictan cátedras de emprendedorismo en todas las carreras de la Universidad y se crean compañías con los alumnos, comprendiendo los 4000 alumnos de la USXXI.
- Se creó la Diplomatura en Empendedorismo que este es el segundo año en dictarse con 30 alumnos por camada.
- Se realizaron tres eventos internacionales de intercambio y capacitación en el tema.

- En todos los casos personal del Grupo participa como docente, tutor, o en la organización.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición:

Capacitación - voluntarios - pasantía - estudiantes

Título de la presentación

Reciclado de papel.

Principio(s) del Pacto Global / uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales
8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Cáritas Argentina está desarrollando una Campaña de Reciclado de Papel. Este proyecto busca reciclar papel y cartón en desuso, desechado por empresas.

Esta campaña tiene un objetivo solidario, porque Cáritas recibe recursos económicos por cada kilo de papel donado y así puede llevar adelante acciones de promoción social, y un objetivo ecológico, ya que 150 kg. de papel equivalen a salvar un árbol de nuestros bosques.

Caritas nos ofrece:

- Proveernos de los cestos para la recolección de los papeles
- Servicio de recolección, realizado por Papelera del Plata
- Retiro de archivos
- Certificación de destrucción y destino final del papel para el caso de donaciones de archivos y/o documentos que así lo requieran.

Para ello hemos dispuesto de cestos específicos para el depósito de papel y cartones en diferentes lugares de los edificios de Córdoba, Argentina.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

A Agosto de 2005 hemos entregado 350 kg de papel en desuso.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición:

Reciclado - papel - Cáritas - solidario - ecológico.

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Luciana Richarte

E-mail: lricharte@globalfono.com

Grupo Motta

Título de la presentación

“Reducción del impacto ambiental generado en los procesos productivos”

Grupo Motta está comprometido en la implementación de políticas ambientales responsables, que involucran a sus dos empresas, Cabaña Avícola Feller y el Complejo Alimentario SA (C.Ali.SA), siendo esta última una planta procesadora de aves.

Ésta política ha sido plasmada en un programa de gestión ambiental que tiene como objetivos: realizar gestiones que permitan lograr un uso eficiente de los recursos utilizados tales como: agua, energía eléctrica y otros; se lleva adelante un programa tendiente a controlar y reducir la generación de efluentes sólidos, líquidos y gaseosos; se contempla en los nuevos proyectos industriales el concepto sobre el cuidado del Medio Ambiente en instalaciones, equipos y procesos basados en el concepto de mejora continua.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

Principio 8. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

El plan de mejoras continuas que lleva adelante Grupo Motta comprende diversas acciones que han sido implementadas en diversas áreas:

Diseño y puesta en marcha de un Plan de Limpieza y Sanitización que contempla el uso de productos biodegradables. Para llevar adelante el plan se realiza: capacitación permanente del personal responsable de realizar la limpieza y desinfección; tareas de mejoras y/o mantenimiento edilicias; verificación de la efectividad de las tareas de limpieza y sanitización que comprenden: chequeos microbiológicos, inspecciones visuales, olfativas y táctiles y una reevaluación periódica del Programa de Higiene y Desinfección, como así también la observancia de normas higiénico-sanitarias en tareas de diseño y ejecución de ampliaciones (enmarcado en el sistema HACCP).

Además, la empresa trabaja con proveedores cuyo compromiso es reciclar los envases.

Cumplimiento de NO presencia de PCB's (bi-fenilos policlorados) en el aceite de equipos transformadores de energía eléctrica. La empresa posee constancia certificada.

Ampliación y cuidado permanente de las mejoras implementadas en el Sistema de Tratamiento de efluentes líquidos. Los estudios realizados en la planta de tratamiento de desagües determinaron la necesidad de ampliación de capacidad del desengrasador y de dos lagunas, lo cual ha sido realizado.

Cabe consignar que periódicamente se realizan controles y análisis de muestras

para verificar la evolución del tratamiento, que comprende tres etapas, resolviéndose en su totalidad sin agregado de aditivos químicos. La primera etapa, de separación física, mediante filtros rotativos y filtros estáticos; la segunda etapa, también de separación física, mediante decantador e inyección de aire para separación de grasas; y una tercera etapa biológica a través de tres lagunas Aeróbicas y una Anaeróbica más la siembra de bacterias específicas para degradación biológica.

Se firmó un convenio con el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y luego de 12 meses de trabajos y estudios se obtienen propuestas concretas para la futura ampliación del sistema de tratamientos de efluentes.

Se construyó un depósito de cartones, polietilenos y taller de mantenimiento, como un primer paso para la clasificación e identificación de residuos.

Generación de ruidos: Se realizaron evaluaciones del nivel sonoro en todos los sectores de la planta. La evaluación de nivel de presión sonora, es efectuada según método especificado en la reglamentación 351/79 de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad AnexoV cap.13 Instrumento empleado: DECIBELIMETRO Marca Queso Modelo 1900/2000 C/INTETRADOR

Consumo de agua: Contamos con totalizadores volumétricos que controlan el caudal de agua en los distintos circuitos, para tener un control de cuantos litros de agua pasan por ave y así ajustarnos a las exigencias de la Directiva de Comunidad Económica Europea.

Para la limpieza y desinfección se utiliza agua caliente provista desde un tanque de 2000 litros, independiente al tanque de agua.

Por tal motivo se controla toda el agua que se utiliza en la jornada de faena y limpieza.

Se implementaron auditorias con más frecuencias para evitar la **pérdida de amoníaco** tanto para no afectar al ambiente y a su vez no tener pérdidas económicas en dinero.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Como consecuencia de las acciones anteriormente señaladas se observan los siguientes resultados:

Plan de Limpieza y Sanitización: la empresa obtuvo la revalidación de los Procedimientos Operativos Estándar de Sanitización (POES) contenidos en el Sistema HACCP certificado por SGS.

Taller de mantenimiento: Se organiza mejor las funciones de los operarios y un mayor orden en el sector favorece la clasificación de los materiales existentes.

Depósitos de polietilenos y Cartones: Se acondiciona esta mercadería en un depósito construido para tal fin, lo que permite mantener el lugar libre de insectos y de los factores climáticos, evitando así la contaminación cruzada.

Sistema de Tratamiento Biológico: El aumento de la superficie disponible para el tratamiento biológico con espejos de agua aeróbicos, siembra de juncos y bacterias específicas, favorece el tratamiento de efluentes líquidos, promoviendo el desarrollo de vida silvestre.

Generación de ruidos: el control del ruido favorece la función del operario y el cuidado de su salud. En cuanto a su impacto en la zona, cabe señalar que es una ubicación privilegiada en la que se encuentra la planta ya que no hay residentes en los alrededores. Las medidas adoptadas tienen como fin proteger el ecosistema en el que impacta la empresa.

Consumo de agua: el control y racionalización en el uso del agua permite lograr importantes ahorros.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Responsabilidad, gestión ambiental, mejora continua, previsión y trabajo en equipo.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Dr. Augusto Motta

Email: calisa@grupomotta.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/reporte RSE, Páginas web, etc.:

www.grupomotta.com

Fundación Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria - IARSE

Título de la presentación (70 caracteres como límite):

Pacto Global: Su promoción desde las actividades desarrolladas por I.A.R.S.E.

Personería Jurídica Resolución N° 488 "A"/02

Córdoba 18 de diciembre 2002

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Derechos Humanos:

1. Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales en sus respectivos ámbitos de influencia.
2. Aseguramiento de que las compañías no sean cómplices de abuso de derechos.

Trabajo:

3. Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.
5. Abolición efectiva del trabajo infantil.
6. Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio Ambiente:

7. Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.
8. Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.
9. Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti-Corrupción:

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

El **Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria** es una organización sin fines de lucro, creada en setiembre del 2001, que se dedica a, "Promover y difundir el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresaria, para impulsar el desarrollo sustentable de la Argentina trabajando junto a las empresas a través de redes de información, intercambio de experiencias y colaboración mutua".

A partir del pre-lanzamiento de Pacto Global en Setiembre del 2003, el IARSE en todas sus actividades, *promueve y difunde, en la comunidad empresarial de la Argentina, la totalidad de los principios del Pacto Global y la necesidad de su implementación efectiva*. A su vez, en su faz interna, opera respetando lo acordado en su adhesión al Pacto Global en abril del 2004.

Para cumplir con su misión y compromisos, lleva adelante las siguientes actividades y servicios:

Acompañamiento y orientación a las empresas

La gestión socialmente responsable de una empresa implica desafíos e innovación. El Instituto, acompaña a las compañías que deciden avanzar en este camino proveyendo información, orientación, apoyo y difusión de buenas prácticas en materia de RSE.

Desarrollo y publicación de herramientas de gestión

IARSE provee un conjunto de herramientas de gestión e información a los interesados en practicar la RSE en sus empresas. Las últimas publicaciones editadas en abril del 2005 “Manual de Primeros Pasos en RSE” e “Indicadores de Responsabilidad Social Empresaria” (que es una guía de autoevaluación en RSE) incluyen la correlación de las dimensiones e indicadores de auto-evaluación con los 10 principios de Pacto Global. En ellas, se destacan la importancia de considerar los principios de PG a la hora de definir una política de RSE en las compañías, así como la importancia de monitorear la evolución de su progresivo cumplimiento.

Portal de noticias sobre RSE

Desde la página web del IARSE (www.iarse.org), se puede acceder a todas las actividades, producción informativa y conocimiento que, en materia de RSE, se generan desde la institución.

Edición de un boletín electrónico, de periodicidad quincenal

La publicación contiene información actualizada sobre el estado de arte de la RSE en Argentina, Latinoamérica y el resto del mundo. Se envía en forma gratuita a una base de más de 30.000 suscriptores, entre ellos empresarios, periodistas, medios de comunicación, ONGs, docentes, estudiantes y particulares interesados en el tema. Al presente, se han editado 62 boletines. Desde el boletín, se ha contribuido a difundir y promover el compromiso de las empresas con los principios de Pacto Global, desde su pre-lanzamiento (setiembre 2003) hasta el presente.

Difusión de Buenas Prácticas en RSE

IARSE trabaja de manera permanente en la difusión de las mejores prácticas de responsabilidad social empresarial llevadas adelante por las empresas.

Capacitación en RSE para empresarios

A través de una nutrida agenda de cursos, talleres y conferencias nacionales e internacionales, IARSE capacita a empresarios y ejecutivos en temas de Responsabilidad Social Empresaria, estando incluido en la currícula de las actividades de capacitación la difusión y estado del arte de la iniciativa del Pacto Global en Argentina.

Cursos y talleres para docentes universitarios y periodistas

IARSE promueve la formación de docentes universitarios, de grado y posgrado, en materia de RSE, a los fines de que puedan transmitir a sus alumnos –futuros dirigentes– la importancia de una gestión integral y ética de las empresas. Asimismo, trabaja junto a periodistas y medios de comunicación (naturales formadores de opinión) para difundir la RSE y sensibilizar a los diferentes públicos en estos temas.

Premio Ética y Responsabilidad Social Empresaria-Segunda Edición 2005

El IARSE organiza este premio, por el cual se distinguen los mejores trabajos inéditos sobre temas de RSE en Argentina que producen estudiantes y docentes universitarios de grado y postgrado. Su web site es www.premioeticayrse.iarse.org Actualmente, está abierto el concurso 2005 de este galardón.

Travelling seminars para empresarios y networking

El Instituto estimula y facilita el networking (generación de contactos) entre empresarios que practican la responsabilidad social. Por ello, organiza seminarios itinerantes de capacitación, destinados a que esos líderes visiten empresas y diversas organizaciones latinoamericanas e internacionales que promueven la RSE en vistas a aumentar su grado de conocimiento sobre el tema.

Apoyo y asistencia técnica a núcleos regionales de empresarios por la RSE

El IARSE anima y estimula la creación de núcleos (nodos) empresariales autónomos e independientes, para que desarrollen actividades e iniciativas –locales y regionales– dedicadas a promover el concepto y la práctica de la RSE. Los nodos de Mendoza y Entre Ríos participaron activamente de la promoción y firma del Pacto Global en Argentina.

El IARSE cuenta con un equipo interdisciplinario de 7 (siete) profesionales con distintos niveles de dedicación, procedentes de diferentes áreas del saber, que trabajan en la ejecución de los programas a los que se hace referencia en párrafos previos.

Sus actividades han sido financiadas con el apoyo de la Fundación AVINA (Programa Nexos RSE) y de la W.K. Kellogg Foundation en el marco del Programa PROEQUIDAD. También para su sustentabilidad, cuenta con el apoyo brindado por diferentes empresas que se han sumado al desarrollo de actividades específicas y a las publicaciones del Instituto.

El IARSE ha informado a todos sus stakeholders: miembros del Consejo Consultivo, Empresas Miembro, Proveedores, Empresarios que participan de sus actividades y a su público interno de su adhesión y compromiso con los principios del PG.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

A continuación, se presenta un breve resumen sobre los resultados de las acciones promovidas desde el IARSE para difundir los principios de Pacto Global con los distintos públicos a los que fueron destinadas las actividades y mediante diversas estrategias de difusión:

Empresarios:

Entre otras, las actividades realizadas con Empresarios comprendieron, la difusión de información y la capacitación, habiéndose realizado 41 cursos en los dos primeros años de trabajo. En el 2005, se está dictando un Curso en RSE para Alta Dirección y Funcionarios de Empresas que comprende un ciclo de 7 módulos (de marzo a setiembre) del cual están participando más de 30 funcionarios de grandes empresas. Estos cursos comprenden en todos los casos información sobre Pacto Global en Argentina y en el mundo.

Docentes universitarios:

Se llegó con información sobre PG a más de 44 docentes universitarios participantes directos de un curso intensivo para docentes de grado y postgrado y a aproximadamente 350 a través de conferencias y seminarios dictados en distintos puntos del país.

Periodistas y comunicadores sociales:

Con motivo del Pre-lanzamiento del Pacto Global –setiembre 2003 Córdoba– se desarrolló una estrategia destinada a proporcionar información respecto de la iniciativa en los distintos medios locales y nacionales.

Se generaron escritos, gacetillas etc. que fueron distribuidos a periodistas claves de los distintos medios.

Se comprometió al principal medio gráfico de la provincia de Córdoba a participar en forma activa del Seminario de Pre-Lanzamiento, esto contribuyó a la difusión del evento en el propio medio y permitió su adhesión como miembro del Pacto Global.

Boletín Quincenal:

El Boletín quincenal contribuye en forma permanente a difundir los avances de la iniciativa de Pacto Global. Las notas han informado su Pre-lanzamiento, la firma del Pacto Global en Abril del 2004, y periódicamente se informa sobre los avances y noticias destacadas que se generan desde la iniciativa en el país y en el extranjero. Desde la página web del instituto, que cuenta con más de 30.0000 visitas mensuales, se pueden consultar los documentos más recientes de la iniciativa en Argentina.

Además, periódicamente desde el Área de Comunicaciones se resuelven consultas de medios de distintos puntos del país respecto a Pacto Global y el compromiso de las empresas con los principios enunciados.

Publicaciones y documentos

Referidas a Pacto Global en la página de PNUD se encuentra disponible el Informe del Pre-Lanzamiento de Pacto Global Setiembre 2003 producido por IARSE. También está disponible en la página del IARSE www.iarse.org.

Además IARSE, produjo conjuntamente con PNUD el documento base firmado por los empresarios al momento de Lanzamiento y adhesión al Pacto en Abril 2004.

La publicación “Indicadores de Responsabilidad Social Empresaria 2004/2005 ETHOS/IARSE, que, en la actualidad está siendo distribuida en todo el país con apoyo de los Nodos Empresariales y diversas organizaciones de la sociedad civil, incluye una correlación entre los Principios de Pacto Global y los indicadores de responsabilidad social empresarial que comprende este manual de auto-evaluación en RSE destinada a grandes empresas para, de este modo, contribuir a su aplicación práctica.

Actividades específicas realizadas con PNUD en la promoción de Pacto Global:

- Alianza con el PNUD para promover la adhesión al Pacto Global de las empresas que operan en Argentina. Seminario de Pre-Lanzamiento del Pacto Global en Córdoba el 16 de Setiembre 2003. Documento de informe disponible en página de PNUD.
 - Apoyo activo para la constitución del Grupo Promotor de PG en Argentina conjuntamente con los Nodos Empresariales de RSE: VALOS (Mendoza); CEER (Entre Ríos); IARSE Bariloche, etc.
 - Redacción del documento “Documento De Adhesión De Las Empresas Argentinas Al Pacto Global Propuesto Por Naciones Unidas” que sirvió de base para la firma del PG el 23 de Abril 2004
 - Incorporación del IARSE como miembro del Grupo Promotor de PG en Argentina hasta renovación en 2005.
 - Participación en las actividades post-firma del PG como miembros del Grupo Promotor
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

República Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Misión - Actividades – Promover – Adhesión - Resultados

Información del contacto representativo de la institución

Nombre: Alicia Rolando de Serra – Luis Alberto Ulla

Email: arolando@iarse.org – lulla@iarse.org

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

www.iarse.org

Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa (IESC)

Título de la presentación

Contribuyendo Con El Pacto Global y Los Objetivos Del Milenio

“El Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa está comprometido con el Pacto Global desde principios del 2004. Comprendemos nuestra responsabilidad hacia la Sociedad y por eso nos desenvolvemos de manera activa relacionando los aspectos sociales, ambientales y económicos con el corto y largo plazo, incluso teniendo en cuenta otras organizaciones. Entendemos que el desarrollo sustentable es la única modalidad de desarrollo que nos permitirá contar con un futuro.”

MIGUEL ANGEL GARDETTI
Director

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Las acciones desarrolladas por nosotros son de difusión, capacitación e investigación, es por ello que propiciamos indirectamente los siguientes principios: 1, 4, 5, 6, 7, 8 y 9

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Difusión del Pacto Global:

Al ser nosotros una institución académica (y no una empresa) la tarea que hemos desarrollado es la de difusión, entre otras instituciones académicas, de la temática de la sustentabilidad y de la existencia del Pacto Global. Parte de esta difusión se realizó a través de la red del Programa LA-BELL (Latin American Business-Environment-Learning-Leadership), del World Resources Institute (WRI). Esta última es una ONG que, a través de la investigación, proporciona información, iniciativas y soluciones para los problemas de desarrollo actuales. El **Programa BELL** (Business-Environment-Learning-Leadership), asiste a universidades, escuelas de negocios y empresas, en la integración de la sustentabilidad a sus programas educativos. Otra parte de las actividades de difusión se realizó mediante asistencia directa a otras Universidades. Por ejemplo, en la Escuela de Negocios de la Universidad de Belgrano se dictó la Conferencia “Sustentabilidad, Responsabilidad Social Corporativa y Pacto Global”.

Objetivos del Milenio

Considerando el apoyo que la iniciativa del Pacto Global le otorgó a los Objetivos del Milenio, el Instituto ha comenzado a trabajar en la temática de la **Base de la Pirámide**, coincidiendo así con el primer objetivo del milenio (reducción de la pobreza) y convirtiéndola en una cuestión estratégica. Se ha comenzado a desarrollar casos de enseñanza, se introdujo la temática en la curricula de los programas de capacitación dirigi-

dos a ejecutivos de negocios que se dictan en el IESC, se ha abierto a un sector específico en la biblioteca sobre esta temática. Asimismo se está desarrollando en conjunto con Cornell University (USA) y el World Resources Institute un Laboratorio de Aprendizaje sobre la Base de la Pirámide y se ha participado en forma activa, en diciembre último, en la Conferencia Internacional “Erradicando la pobreza, a través de los Beneficios”.

Capacitación:

Además se han desarrollado programas de formación sobre la temática de la responsabilidad social corporativa, incluyendo investigaciones y trabajos en la misma línea.

Participación de Naciones Unidas en actividades del Instituto

Se ha invitado a Flavio Fuertes (Coordinador / PNUD) a participar del Ciclo de Actualización del Programa Anual en Sustentabilidad y Negocios, al cual asisten las empresas que han participado en ediciones anteriores del mencionado programa. Flavio Fuertes participó del Workshop “La Ética de Hacer Negocios en la Base de la Pirámide”.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Profesores argentinos se sumaron a la red de trabajo para profesores de posgrado desarrollada por el WRI y que trabajan en el área de la sustentabilidad y la responsabilidad social. A dichos docentes se les entregó material para que pueda ser utilizado en sus cátedras, lo que permite a su vez la introducción de estas temáticas en la currícula de Universidades argentinas. Por otro lado se ha desarrollado del 2^{do} Workshop Regional de la Red LA-BELL titulado “**Alianza Empresa/Academia en la Promoción de Líderes para una Gestión Sustentable**” en Buenos Aires (Noviembre 2004).

Las actividades desarrolladas han proporcionado la posibilidad que un grupo de alumnos de la Escuela de Economía y Negocios Internacionales de la Universidad del Belgrano, junto con una profesora de la misma Universidad, realizaran un “mentoring” a la empresa Amazon Ivory de Perú, en el marco del **Programa Environmental Enterprises Corps (EEC)** del WRI. Dicho programa tiene por objetivo colaborar con los líderes y ejecutivos de negocios en el logro de la sustentabilidad. El grupo mencionado asimismo tuvo la oportunidad de viajar a Perú donde convivieron con una comunidad aborigen, –que forma parte del proyecto Amazon Ivory–, en la selva amazónica de dicho país.

Además durante el año 2004 docentes del IESC han trabajado en la elaboración de textos que serán parte de un libro. El mismo versará sobre la integración de las consideraciones sociales, ambientales y económicas con el corto y largo plazo. Su publicación será a principio del año 2005.

Acciones que se proyectan sobre aquellos principios que aun no se cumplen:

Principio 2 y Principio 3: al ser nuestra organización una institución con carácter educativo e investigativo y no una empresa no contamos con procedimientos ni políticas para el segundo y tercer sector. Proximamente estaremos evaluando la posibilidad de desarrollar estas herramientas.

Acerca del **Principio 10º** evaluaremos la posibilidad de desarrollar un código de ética.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Capacitación / difusión / sustentabilidad / reducción de la pobreza / responsabilidad social corporativa

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Miguel Angel Gardetti

Email: iesc@instituto.ws

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

www.instituto.ws/iesc

Interrupcion

Título de la presentación

Ágora, Educando para la Democracia

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio No 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio No 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Respecto del resto de los principios del Pacto Global a los que hemos suscripto, cabe mencionar que hemos realizado una evaluación interna que tiene que ver con muchos de ellos. En los próximos dos meses esperamos poder completar el informe con los avances realizados respecto de todos los principios.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Desarrollo del programa Ágora, Educando para la Democracia, herramienta educativa que incentiva la participación ciudadana en la juventud como una estrategia para revitalizar el nexo entre la sociedad civil y la actividad política.

Ágora* se dirige a la juventud partiendo de la premisa de que son los jóvenes quienes pueden entrar a la vida cívica con mayores inquietudes, libres de los vicios con los que las generaciones anteriores convivieron y con una mejor disposición a participar en la génesis de una nueva clase política.

Dirigido a jóvenes de 16 a 18 años se desarrolla en escuelas públicas, privadas, laicas y religiosas de todos los niveles socioeconómicos de la Argentina.

Los objetivos de Agora son:

- Promover la acción colectiva solidaria entre la juventud.
- Incrementar el capital social en la Argentina.
- Desarrollar el espíritu crítico entre los estudiantes secundarios.
- En el ámbito de la escuela, generar debates sobre el alcance de lo público en la población.
- Introducir a los estudiantes en los procesos de gestión y planificación de un proyecto social.
- Promover la importancia del voluntariado.
- Fomentar la fraternidad entre los argentinos.

Ágora* se aplica en tres etapas:

1. **Exposición:** formato de “clase” tradicional en la que se realiza un acercamiento teórico a temas relativos a la formación ciudadana. El contenido de la clase está resumido en una publicación propia, diseñada especialmente, que reciben todos los alumnos participantes. Sobre el final de la clase, se pide a los alumnos que elijan el

personaje que desean interpretar en la etapa de la simulación y que justifiquen su elección. Esta etapa está a cargo del staff de interrupción*, con la posible colaboración del profesor escolar de la materia en que se insertará Ágora*.

Duración: 45 minutos.

2. **Simulación:** cada uno de los alumnos personifica a uno de los actores más relevantes del escenario político nacional por medio de una dinámica de role-playing. La actividad consiste en que los jóvenes, ubicados en sus roles y coordinados por un moderador, discutan acerca del Presupuesto Nacional hasta alcanzar una manera consensuada de resolver el conflicto en un marco democrático. Para ello, cada uno de los estudiantes cuenta con información didáctica exclusiva de su rol y un espacio físico propio. La simulación funciona como un dispositivo de sensibilización que apunta a incrementar entre los adolescentes la conciencia de los derechos y obligaciones que tendrán como ciudadanos. De esta manera, Ágora* utiliza el juego como forma de enseñanza. Duración: 4 horas.
3. **Acción:** una semana después del simulacro, el staff de Ágora* regresa a la clase para plantear la posibilidad de generar un proyecto orientado a la mejora de lo público. Se presenta a los jóvenes las herramientas metodológicas pertinentes para la organización de un emprendimiento y se busca motorizar acciones que tiendan a incidir en su relación cotidiana con el espacio que habitan. Los emprendimientos pueden oscilar entre la limpieza de una plaza pública y la gestión, frente a las autoridades municipales, de un semáforo en un cruce de calles peligroso. Esta etapa pretende llevar al acto las ganas de participar cívicamente sembradas en el simulacro. Con la inclusión del emprendimiento comunitario, Ágora* cambia, en la práctica, el sentido de lo público para los adolescentes participantes demostrándoles que ellos pueden mejorar el entorno en el que viven. Duración: 6 semanas

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Desde 2001, Ágora* creció sostenidamente. En 2002 se realizaron 8 experiencias en escuelas privadas con el aporte mayoritario de donantes particulares. En 2003 y 2004 se efectuaron 50 experiencias en escuelas públicas y privadas incorporando donaciones de fundaciones y empresas.

Hasta el momento se han realizado más de 50 experiencias en las que participaron alrededor de 2.000 estudiantes de la Ciudad de Buenos Aires, el Conurbano bonaerense, el interior del país y Uruguay.

El 98% de los alumnos participantes manifestó su conformidad con la actividad. El 73% consideró que Ágora* modificó su percepción de la política. El 99% de los jóvenes cree que la experiencia debe ser trasladada a otros colegios.

La Misión Comunitaria

Estos son algunos de los proyectos comunitarios desarrollados hasta el momento:

“Sin platos vacíos” (Colegio Santa Rosa de Congreso)

Red de restaurantes y almacenes a través de la cual se provee, en forma regular, con

diferentes alimentos al Comedor Santa Rosa de Lima. Este comedor da de comer todos los sábados a 150 chicos del barrio.

“Juego de sonrisas” (Colegio Sagrado Corazón)

Talleres de pintura, actuación, canto y manualidades desarrollados en el hogar Adand donde viven chicos huérfanos.

“Tu poquito genera tu mucho” (Colegio Santa Rosa de Caballito)

Campaña de prevención en salud para los cartoneros de la zona de Caballito a partir de la entrega de guantes (como los que usan los basureros) y bufandas.

Escuela Técnica N°2 del barrio 24 de Febrero

Los chicos de la escuela colaboraron con las necesidades materiales más urgentes en el Jardín que se encuentra al lado de su escuela y decidieron involucrarse más profundamente con los niños del jardín y transmitirles valores importantes para ellos como la amistad y la solidaridad a través de distintas actividades artísticas.

Normal N° 3

Los alumnos realizaron una actividad recreativa donde se abordó la temática de su barrio y la mejora del mismo como eje de todas las actividades. La institución donde se realizó la actividad fue el merendero que depende de la asamblea del barrio

Northlands

Los alumnos realizaron la actividad Amparo Maternal donde durante una tarde junto a las madres que viven allí confeccionaron distintos accesorios para regalarse entre ellas y a sus hijos para Navidad.

Sagrado Corazón

Los jóvenes de este colegio organizaron una tarde de juegos en un amparo maternal donde el objetivo fue acercar a las madres a sus hijos.

Botánico

Realizaron un taller de música en un Hogar de Ancianos cantando canciones de ambas generaciones y actividad para la cual invitaron a un violinista amigo de los participantes.

elfantasio, Boletín digital de Ágora*

elfantasio es una publicación apartidaria, digital e interactiva producida íntegramente por chicos de 16 a 18 años que ya han participado de Ágora*.

Los participantes se ocupan del diseño, la investigación necesaria para producir contenidos y del mantenimiento de la página.

elfantasio busca conectar a jóvenes con inquietudes y brindarles un espacio de libre expresión.

Para acceder a elfantasio: www.elfantasio.interrupcion.net

El programa Ágora, Educando para la Democracia se promueve el respeto y el ejercicio de los Derechos Humanos a través del juego de rol en el que cada joven debe asu-

mir un “personaje” y negociar sus intereses dentro del sistema democrático. De este modo se promueve

- la participación ciudadana de los jóvenes
- el respeto, la tolerancia y la no discriminación
- la libertad de expresión
- el ejercicio y respeto de los derechos sociales
- el ejercicio y respeto de los derechos políticos

Además, en la tercera etapa del programa se promueve la participación activa en temas vinculados a la calidad de vida, tanto de los participantes como de sus comunidades cercanas que suelen ser los beneficiarios de las acciones.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina y Uruguay

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Democracia, educación, responsabilidad social, participación, ciudadanía, compromiso.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ileana Frauman

Email: ileana.frauman@interrupcion.net

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.interrupcion.net, www.elfantasio.interrupcion.net

INVAP SE

Título de la presentación

Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional. Prácticas que reducen el Impacto Ambiental.

Las acciones que Invap ha implementado en cumplimiento de los principios relativos al Medio Ambiente, contemplados en el Pacto Global, se hallan sustentados en su Política Ambiental. Ésta, cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (AMBI-2040-3RSGC-017-B) como herramienta de aplicación de los postulados de la misma.

Como empresa en disciplinas en los rubros. Nuclear, satelital, medicinal, industrial, las principales actividades que pueden impactar el Medio Ambiente, se encuentran en sus sedes. En ella, a través de la aplicación del Sistema de Gestión Ambiental, se monitorea el uso de energía, agua, y la generación de residuos con Indicadores, a los que se suman otros que permiten evaluar las acciones implementadas, y así, poder evaluar la mejora continua en sus actividades.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2,3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios N°: 7, 8, 9.

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8: promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio N° 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

El punto 7 involucra: La empresa certificó su sistema de calidad y está en proceso de certificar en sistema de de gestión medioambiental.

- ISO / 9001/94
- ISO /14001 /2004
- involucramiento de todo el personal en capacitación.
- discusión y prueba de soluciones tendientes a eliminar todas las posibles fuentes de contaminación en cada etapa de un proceso.
- Identificación de la empresa con metas medibles y cuantificables.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Aguas Residuales

Construcción de nueva planta de tratamiento de efluentes para Planta de Tratamiento Superficiales.

Consumo de Agua

La prevención de recurso agua es de fundamental importancia para las actividades de Invap. Para su logro, las principales medidas adoptadas han sido.

- Eliminación de circuitos abiertos de enfriamiento
- Racionalización de los sistemas de limpieza.
- Automatización de pequeños sistemas de enfriamiento.

Consumo de Energía:

- La preservación del recurso energético, es otra de las premisas de Invap, para su logro, se han implementado las siguientes medidas.
- Optimización de los parámetros de funcionamiento de las instalaciones de refrigeración.

Emisiones Gaseosas

Invap, tiende a minimizar la generación de residuos, en todas sus actividades, priorizando la reutilización, y reciclado de los mismos, dando a los no recuperables, un destino seguro.

Emisiones Gaseosas

Invap ha adoptado medidas más restrictivas que las contempladas en la legislación nacional y normas internacionales, y procediendo a la eliminación de sustancias contaminantes para la capa de ozono, sustituyéndolas por otras inocuas para el medio ambiente.

Respecto a los gases de combustión de producto se ha adoptado un sistema que permite una combustión y empleo de tecnología limpia.

Implementación de Sistema de Gestión Ambiental

En todos los procesos de la empresa, lo cuál significa la identificación de todas las actividades, las acciones ambientales que éstas generan y los Impactos Ambientales que generan las acciones ambientales.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

- Certificación de su gestión ambiental en todas sus actividades.
- Inicio de un programa de certificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional.
- Adopción de nuevos desarrollos tecnológicos con disminución del impacto ambiental respecto a las instalaciones reemplazadas.
- Reducción de accidentes ambientales, y de los índices de accidentología de su persona.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Medio Ambiente. Reciclado, preservación, tecnología, Sistema de Gestión Ambiental, Producción Limpia.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Lic. Héctor Jorge Iedwab

Email: iedwab@invap.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web,etc.

La empresa cuenta con página Web: www.invap.com

- videos institucionales
 - gacetilla de prensa a medios de comunicación nacionales y locales.
 - Intranet de la compañía.
 - cartelera de noticias dirigidas al personal
-

La Voz del Interior S.A.

Córdoba, Argentina, 31 de octubre de 2005.

Como adherentes a los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, mantenemos hoy más que nunca el compromiso de respetar y proteger los derechos humanos, la libre asociación laboral y el cuidado del medio ambiente así como también la lucha contra la corrupción y otros valores rescatados por ese consenso, por lo que presentamos a continuación las acciones que hemos llevado a cabo en consecuencia.



CR. OSVALDO A. SALAS
GERENTE GENERAL
LA VOZ DEL INTERIOR S. A.

LA VOZ 
DEL INTERIOR

Sede Integral:
Av. Mariscal Pablo Cabrea 8000
16000-RJ Córdoba
Tel.: (54) (351) 475-7000

Centro de Atención al Cliente:
Av. Colón 45, 16000-PA Córdoba
Tel.: (54) (351) 424-2395
Internet:
www.lavozdelinterior.com.ar
lavoz@lavozdelinterior.com.ar

Título de presentación

La Voz del Interior S.A. es una empresa cordobesa que edita el diario del mismo nombre, el que en 2005 cumplió 101 años de trayectoria editorial. Desde su fundación, el periódico realizó acciones de vinculación con la comunidad, que hoy podrían ser encuadradas como de responsabilidad social empresarial. Es que un medio es empresa, y como tal la sociedad le reclama un grado de responsabilidad social como la que se plantea en el Pacto Global, pero es además una empresa cuyo producto lleva implícito ese concepto de la responsabilidad social. No obstante, la firma del Pacto Global fue un aliciente para sistematizar distintas acciones que la compañía venía desarrollando y comenzar a estructurar un programa de RSE. A lo largo de 2005 se avanzó en la definición de este programa y en elaborar indicadores para medir resultados, los que están siendo perfeccionados.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

En esta presentación, aludiremos a algunos programas que este año tuvieron mayor avance, y que responden a los siguientes principios del Pacto Global:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
 - a. Promover el acceso a la educación, la cultura, la salud y la justicia;
 - b. Alentar la vigencia del sistema democrático y la igualdad de oportunidades.
 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva
 - a. Favorecer iniciativas solidarias del personal
 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales
 - a. Promover un ambiente de trabajo sano y saludable
 - b. Desarrollar políticas internas para evitar la contaminación del medio ambiente
 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
 10. Combatir la corrupción
 - a. Contribuir al fortalecimiento de la conciencia cívica de la ciudadanía
-

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Programas y acciones desarrollados

“Lunes de La Voz”: Organización, desde el año 2000, de recitales semanales de jóvenes valores, acompañados de la exhibición de obras de pintores noveles, con entrada gratuita y acceso libre. Desde 2003 se organizan, en el marco del ciclo, colectas solidarias de alimentos no perecederos que se destinan a diferentes comedores solidarios de Córdoba.

“El Diario como Apoyo Educativo”: Talleres de capacitación para docentes, orientados a promover en las escuelas el hábito de lectura y favorecer una mirada crítica sobre el mensaje que transmiten los medios de comunicación. A partir del conocimiento de

que muchos docentes utilizaban el diario en las aulas de manera espontánea, asistemática y desvinculados de una propuesta teórica que diera fundamento pedagógico a esa utilización, se creó en 1990 el Programa que en la actualidad está cumpliendo 15 años. Las inscripciones son gratuitas y sus participantes reciben certificación con puntaje docente.

Objetivos:

- Incorporar el diario como recurso no convencional en las instituciones escolares y capacitar a los docentes para una efectiva utilización de este recurso.
- Promover la lectura crítica y reflexiva de la información periodística en la comunidad en general.
- Posibilitar el análisis crítico de temas controversiales, para proponer soluciones a problemáticas curriculares y sociales dentro del ámbito escolar.
- Desarrollar, en la práctica, experiencias educativas en todos los niveles y modalidades.

Ciclo “Foros del ciudadano” y conferencias en nuestro auditorio: Organización de debates y disertaciones para favorecer el desarrollo de la conciencia cívica de la población. Las actividades son reflejadas en las páginas del diario, con lo cual se logra una amplia difusión.

Programa “Empresa libre de humo”: Diseño de un plan para avanzar en la veda de cigarrillos dentro del ámbito de la empresa, mediante políticas consensuadas con el personal y programas de apoyo para empleados que fuman y que deseen dejar de hacerlo. La actual sede de la compañía fue inaugurada en abril de 2000 y desde entonces sólo estaba permitido fumar en determinados sectores, llamados “plazas de fumadores”. El 21 de setiembre de 2005 se declaró libre de humo el comedor del personal y el 25 de octubre se limitaron aún más los lugares permitidos para fumar. Las charlas médicas se iniciaron el 26 de octubre y se prevé que el 31 de diciembre de 2005 entre en vigencia la prohibición total de tabaco en espacios cerrados dentro del ámbito de la empresa.

Programa “Nuestro papel en la sociedad”: Recolección de papeles y envases plásticos generados en las distintas áreas de la empresa, para ser donados a instituciones de bien público. En el caso del plástico, se entrega en forma directa al Centro Experimental de la Vivienda Económica (C.E.V.E www.ceve.org.ar), para la producción de ladrillos ecológicos destinados a construir viviendas sociales. La idea surgió del propio personal y fue desarrollada por un equipo autogestionado, con colaboración empresaria. No sólo se recibe lo utilizado en la jornada laboral sino que muchos empleados reciclan por este medio residuos domiciliarios que pertenezcan al material antes mencionado. De esta manera, no sólo se obtienen más recursos para los beneficiarios sino que se intenta fomentar la educación ambiental a las familias que estén vinculadas con nuestra organización.

Programa de recolección de pilas y baterías utilizadas en la empresa: Colocación de cestos especiales en cada ambiente de trabajo y promoción de la actividad entre el personal.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos: En el 2004 realizamos un relevamiento del tipo y cantidades de residuos que nuestra empresa generaba. Luego de dicho análisis se resolvió el tratamiento por etapas de los que se consideran peligrosos y contaminantes. En una primera fase nos encargamos de la disposición final adecuada de los líquidos fijadores y reveladores de películas que veníamos acumulando desde hace unos años. También hicimos lo propio con los barros cloacales que anteriormente se enviaban a enterramientos sanitarios, pero debido a un estudio, descubrimos que los mismos tenían elementos contaminantes por lo que necesitaban un tratamiento especial. ECOBLEND empresa autorizada para realizar la tarea encomendada, utiliza el proceso de incineración para la destrucción de los materiales antes mencionados, entregándonos posteriormente los respectivos certificados de eliminación por co-procesamiento. En el 2005 estamos comenzando con la fase que corresponde a la destrucción de baterías y acumuladores industriales, trapos contaminados y cartuchos de tóner de impresoras láser.

Programa de periodismo cívico: Cobertura de campañas electorales desde la perspectiva ciudadana, con la inclusión de información que propenda a la transparencia política. Este programa se inició con las campañas electorales de 1997, bajo el título “La campaña de la gente”. En las elecciones legislativas 2005, se incluyeron en el diario y en Internet datos sobre el patrimonio de los candidatos y el financiamiento partidario.

	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="432 1173 624 1238"> <p>GRUPO MINETTI</p> </div> <div data-bbox="919 1173 1321 1238"> <p>ECOBLEND</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">CERTIFICADO DE ELIMINACIÓN POR COPROCESAMIENTO</p> <p>Córdoba, 7 de Octubre de 2005 LA_VOZ_DEL_INTERIOR009</p> <p>Por la presente certificamos que, de acuerdo al Certificado Ambiental Anual N° 02774 de Operador de Residuos Peligrosos otorgado por la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, se procedió al acondicionamiento y coprocesamiento en el Centro Industrial Malagueño (Córdoba) de JUAN MINETTI S.A. la cantidad de 640 kg de Barros Contaminados (Y13), proveniente de la firma LA VOZ DEL INTERIOR S.A., ubicada en Av. La Voz 6080, de la ciudad de Córdoba.</p> <p>El cargamento del material arribó a la planta con el manifiesto de transporte N° W-000442.</p> <div style="text-align: right;">  Ing. Raul R. Ripuzzi Gerente Unidad A.F.R. ECOBLEND - GRUPO MINETTI </div>
<p>Administración: C.C. N° 16 (5101) Malagueño Provincia de Córdoba.</p> <p>Comercial: Av. Pablo Heredia s/n (5101) Yocina Provincia de Córdoba. Tel.: 54 3514982673/74</p>	<p style="text-align: center;">servicio@ecoblend.com.ar</p>

	GRUPO MINETTI	ECOBLEND
	CERTIFICADO DE ELIMINACIÓN POR COPROCESAMIENTO	
Administración: C.C. N° 16 (5101) Malagueño Provincia de Córdoba	Córdoba, 14 de Octubre de 2005	LA_VOZ_DEL_INTERIOR010
Comercial: Av. Pablo Heredia s/n (5101) Yocina Provincia de Córdoba. Tel: 54 3514982673/74	<p>Por la presente certificamos que, de acuerdo al Certificado Ambiental Anual N° 02774 de Operador de Residuos Peligrosos otorgado por la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable de la Nación, se procedió al acondicionamiento y coprocesamiento en el Centro Industrial Malagueño (Córdoba) de JUAN MINETTI S.A. la cantidad de 5.120 kg de Líquido Revelador y Fijador (Y16), proveniente de la firma LA VOZ DEL INTERIOR S.A., ubicada en Av. La Voz 6080, de la ciudad de Córdoba.</p> <p>El cargamento del material arribó a la planta con los manifiestos de transporte N° W-000746 y W-000936.</p>	
	 Ing. Raúl R. Ricciotti Gerente Unidad A.F.R. ECOBLEND - GRUPO MINETTI	
servicio@ecoblend.com.ar		

Campaña a favor del libre acceso a la información pública: Promoción de acciones ante organismos administrativos y judiciales para reclamar la vigencia de la ley provincial de acceso a la información pública.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

La sistematización de las acciones y su encuadre en principios globales permitió avances más firmes y consolidados y mayor coherencia entre los distintos programas. Asimismo, la decisión de comenzar a definir indicadores para medir los resultados, a fin de luego integrarlos en un balance social, reforzó el compromiso de los participantes en cada acción. Desde la firma del Pacto Global hemos participado de manera activa de distintas actividades en pro del desarrollo y difusión de la RSE como miembros del Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE), cuyo concurso anual para estudiantes universitarios de grado y posgrado auspiciamos en 2004 y 2005. Los resultados de cada programa son los siguientes:

“Lunes de La Voz”:

Desde 2000 a 2004 hemos realizado 135 eventos y en lo que va de este año sumamos 25 más. Asistieron 30.720 personas hasta el año 2004 y a octubre de 2005 han concurrido 5200 asistentes.

Entre 2003 y 2004, recolectamos 7.500 kilos de alimentos no perecederos entregados a distintos comedores solidarios de la ciudad, contando con la colaboración de Cáritas en el último período, para su más eficiente distribución. En este último

año podemos decir con orgullo que estamos aportando más de 3.400 kilos de mercadería.

“El Diario como Apoyo Educativo”:

Desde su inicio, llevamos más de 900 talleres en los que se han capacitado 44.000 docentes de 220 localidades de Córdoba y provincias vecinas.

En 2005, se dictaron 13 cursos que totalizaron 156 horas presenciales de capacitación a 910 docentes de la ciudad de Córdoba y localidades aledañas.

Hemos observado como resultados cualitativos una mejora en la expresión escrita de los alumnos como beneficiarios indirectos; el aprendizaje de nuevas técnicas de trabajo entre los docentes y una proyección tanto a la familia como a la comunidad de la incorporación de hábitos de lectura.

Programa “Nuestro papel en la sociedad”:

El programa se inició en 2005 y hasta la fecha lleva recolectados 5.700 kilos de papel que se traducen en \$ 932,36 donados a las obras de la Casa del Niño del Padre Aguilera y el Hogar Bethel.

Del plástico, hemos entregado al CEVE cinco metros cúbicos de material.

Programa de recolección de pilas y baterías utilizadas en la empresa:

Desde el año 2000, hemos desechado de forma responsable cerca de 330 kilos de pilas y baterías, lo que equivale a 3.230 unidades anuales. Al igual que en el caso del papel y los envases plásticos, muchos de nuestros integrantes disponen aquí desechos personales de estos elementos.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos:

En el 2004 teníamos acumulados residuos de años anteriores que totalizaron 24.000 kilos de líquidos reveladores y fijadores, los cuales fueron correctamente eliminados. En lo que respecta a los barros, en ese año el total ascendió a 800 kilos.

En el 2005 llevamos entregados para su disposición final 14000 kilos de líquidos y 1000 kilos de barros. También en este período comenzamos con las baterías que sumaron unos 1.500 kilos que anteriormente se tiraba como un desecho normal.

Programa de periodismo cívico y “Foro del ciudadano”:

Hemos organizado una veintena de debates con participación de referentes sociales, políticos y comunidad en general, con aproximadamente 140 personas por evento, a fin de analizar las siguientes temáticas:

Vigencia de los derechos humanos, control de gastos de campaña, democracia participativa, la necesidad de una reforma política, el papel de la ciudadanía en la salud pública, credibilidad en la justicia y representantes legislativos, el MERCOSUR y la creación de empleo a través de microemprendimientos.

Campaña a favor del libre acceso a la información pública:

El Dr. Miguel Rodríguez Villafañe, junto a la Fundación Centro de Derechos Humanos y Medio Ambiente (CEDHA), la Asociación “El Ágora” y la Fundación Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales (INECIP) solicitaron, como sociedad civil, ser

tenidos en el carácter de “amici Curiae” o “amigos del tribunal”, en el amparo deducido por el diario La Voz del Interior contra Ente Regulador de los Servicios Públicos (ERSEP) de la Provincia, con resultados exitosos.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

Promoción juvenil, capacitación docente, civismo, reciclado, libre de humo de tabaco, ambiente, acceso a la información, transparencia, periodismo cívico.

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Páginas web, etc.:

Reporte anual, en www.lavozdelinterior.net/empresa.doc

Comunicaciones internas por correo electrónicos y paneles de informes.

Molina / Blotta y Asociados Sociedad Civil



La Pampa 383 1º Piso (M5500EMG) Mendoza - Argentina
Tels./fax: (0261) 424 1731
www.molinablotta.com.a
e-mail: andrea.cavallaro@molinablotta.com.ar

Sres. de Pacto Mundial:

En virtud de dar continuidad a nuestro compromiso con la sociedad, como miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, desarrollamos actividades tendientes a poner en práctica las políticas que respaldan los diez principios.

Se adjunta Comunicación sobre el progreso de Molina / Blotta y Asociados 2004/5

Los saluda atentamente

Juan Manuel Molina
Socio

Julio Abelardo Blotta
Socio

Título de la presentación

Molina / Blotta y Asociados incrementó su nómina de personal, incorporando a seis empleados (tres mujeres y tres varones), estableciéndoles un contrato laboral con expresas condiciones tendientes a la eliminación de las formas de trabajo forzado y obligatorio. La medida trata de dar cumplimiento al Principio 4 del Pacto Global.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 4: "Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio".

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Molina / Blotta y asociados continua desarrollando un programa de Mejora de la Calidad de Vida Laboral de sus empleados.

Las acciones realizadas en este punto son las siguientes:

1. Incorporación de 6 (seis) personas a su nómina de personal, garantizándoles en su contrato laboral, la no existencia de condiciones de servidumbre o cualquier otra forma de trabajo forzado.
2. Respeto por los horarios de trabajo establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
3. Implementación de un programa de remuneraciones que establece una escala superior a los salarios mínimos estipulado en los convenios laborales.
4. Revisión continua de los índices de productividad para la implementación de un programa de incentivos laborales
5. Reuniones de trabajo con el personal, para la definición de tareas, tipo de trabajos (forzos, no forzosos, obligatorios y no obligatorios, etc.)

El formato utilizado para comunicar los progresos en la implementación de los principios del Pacto Global, será el de Reporte Anual.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

El resultado es que el personal de la Consultora Molina / Blotta y Asociadas, percibe que sus condiciones de trabajo son respetadas, y que sus salarios son mayores a los mínimos estipulados en el mercado.

La medición puede verse en la reducción de horas extras de trabajo, aumento en el índice de productividad de la empresa.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Trabajo Forzado y Obligatorio.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Cr. Juan Manuel Molina

Email: juan.molina@molinablotta.com.ar

Noren Plast s.A.

Título de la presentación

“Responsabilidad social de Noren Plast S.A.”

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Principios que involucra: Punto 1 del P. G.

Desde el mes de mayo del año 2004 estamos capacitando en nuestra empresa a personas entre 18 y 28 años de edad. Son vecinos de nuestro partido de La Matanza, que tienen capacidades diferentes, afectados por la emergencia económica y con necesidad de formación en empresas privadas. El objetivo es facilitar la transición hacia el trabajo formal de jóvenes sin experiencia laboral relevante, con especiales dificultades de inserción en la actividad productiva, mediante la práctica del primer empleo.

La duración de la capacitación es de cuatro horas diarias, que hacen un total de veinte horas semanales para cada joven en período de formación. Se articula el accionar con la Subsecretaría de Promoción de Empleo del Ministerio de trabajo de la Provincia de Buenos Aires, y la Fundación Padre Mario Pantaleo.

El período de práctica tiene una duración máxima de 12 meses. Cada uno de los tres beneficiario, cantidad original y actual del sistema, tiene una beca de carácter no remunerativo, y son asistidos por terapeutas ocupacionales. Son entrenados en integración grupal, para formar equipos de trabajo, capacitados en producción, albañilería, pintura, seguridad e higiene, manejo de guillotina eléctrica y manual, entre otras tareas. Pensamos que contribuimos de esta manera al desarrollo humano, a la dignidad, y a la educación, facilitando a jóvenes con capacidades diferentes, la oportunidad de participar en la primera experiencia laboral.

Principios que involucra: Punto 3 del P. G.

Más de la mitad de nuestros trabajadores están afiliados a la Unión Obreros y Empleados Plásticos, con la que tenemos una comunicación proactiva al coordinar en conjunto la actividad deportiva del año. Nuestra Empresa cuenta con instalaciones recreativas y un campo de deportes que complementa la infraestructura con que cuenta el Sindicato para tal fin.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Al integrarse trabajadores con capacidades diferentes se fomentó un mayor espíritu de convivencia y solidaridad dentro de nuestra organización. Educamos ejercitando valores que recrean la cultura de los Derechos Humanos. Tres jóvenes pudieron acceder a su primera experiencia laboral

El accionar conjunto con el Sindicato generó efecto de sinergia en cuanto a la propagación de valores que sirven para la formación de equipos de trabajo. La participación deportiva se nutre con algunos de los valores humanos que fomentamos en el grupo de pertenencia que forma nuestra empresa. La solidaridad, la creatividad, la flexibilidad y la responsabilidad, son algunos de los valores que deben asimilarse en un equipo de trabajo, o en una justa deportiva. El accionar conjunto con el Sindicato recrea el espíritu de la libertad de asociación sindical.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Educamos, valores, convivencia, solidaridad, creatividad, responsabilidad, flexibilidad

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Collela Mario Jorge

Email: colella@norenplast.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.

www.norenplast.com.ar El informe será subido a esta página.

The Alterna Group s.A. (Openware)

Título de la presentación

“Pacto Global y RSE”

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos
2. No ser cómplices de abusos de los derechos
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En primer lugar se creó un departamento de RSE y RRHH para que se ocupe activamente de la implementación de estos principios a nivel interno y externo.

Se realizó un documento denominado “Compromiso de Confianza”, que resume la cultura de la empresa, su misión, visión y valores. Con su firma, los colaboradores dan conformidad al mismo y se comprometen a esforzarse por cumplir los lineamientos éticos que la empresa propone.

Para alinear nuestras decisiones con la estrategia, difundimos fuertemente nuestros valores: integridad, flexibilidad, innovación y diversión; que actúan como rectores de nuestras decisiones/acciones.

Creemos que la responsabilidad más importante de nuestra empresa es que todas las personas que la conforman puedan encontrar en su trabajo un medio de desarrollo personal y profesional. Partiendo de ese objetivo, redefinimos el esquema de trabajo orientándolo hacia procesos para mejorar el clima laboral y la calidad de servicio. Acompañó este cambio una intensiva capacitación y esfuerzos por mejorar la comunicación y motivación de las personas.

En función de sus necesidades personales, varios empleados adoptaron distintos esquemas de trabajo: horarios flexibles, trabajo remoto, semana laboral comprimida, etc. Entre otros beneficios adicionales, se imparten masajes una vez por semana para corregir posturas y proteger la integridad física de los empleados.

A nivel externo, colaboramos activamente y de diversas maneras con organizaciones sin fines de lucro. Creamos una red de empresas, sin nodos jerárquicos, para la provisión de servicios y plataformas a ONGs, en su mayoría líderes de Ashoka, tales como: La Colifata, Fundación Equidad, Fundación SES, La Usina y otras.

Somos parte de los comités consultivos de Fundación SES (Liderazgo popular en jóvenes, programa Entra21), Nodo Tau y Compañía Social Equidad (Brecha digital).

Co-fundamos la Cámara Argentina de empresas FOSS (celix) y brindamos asesoramiento gratuito y colaboración a organismos gubernamentales para migración a software libre y en asistencia en proyectos de ley.

Estamos llevando adelante el primer proyecto argentino entre Universidad pública

y sector privado de software libre, conjuntamente con la Universidad Nacional de Rosario, en el cual comprometimos recursos para fomentar la interrelación entre ambos sectores. Una vez terminado, el producto final se pondrá a disposición de todas las universidades del país.

Estamos en etapa de diseño de dos proyectos en relación a la comunidad. Uno de ellos es un programa educativo para jóvenes, con el objetivo de contribuir a la disminución de la brecha digital a través de la capacitación informática. El otro es un programa de servicio social para donar a la sociedad horas profesionales de nuestros empleados y fomentar actitudes de solidaridad y trabajo compartido.

¿Cual fue el resultado de las acciones descriptas?

En muy poco tiempo ya empezamos a notar diferencias en el desempeño de los empleados no sólo en términos de eficacia sino también, y más importante aún, de unidad. Los procesos de trabajo interrelacionados, generan espíritu de solidaridad e integración. Buscamos que con su desarrollo personal y profesional, nuestros colaboradores puedan dotar de significado al trabajo y a sus vidas.

Openware se ha convertido en un referente local en materia de RSE y Software Libre y permanentemente participa de seminarios y conferencias como así también con artículos en medios de comunicación tradicionales y virtuales.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición

RSE, voluntariado, cambio cultural, responsabilidad, unidad

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Germán Scalzo

Email: gscalzo@openware.biz

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Registro interno (intranet.openware.biz)

<http://kb.openware.biz/twiki>

<http://news.openware.biz>

Pantoquímica s.A.I.C.



PANTOQUIMICA

SOCIEDAD ANONIMA IND Y COM.



Caseros 31 de Octubre de 2005

Sr.
KOFI ANNAN
Secretario General
de Naciones Unidas

De nuestra consideración:

Nuestra Empresa en abril del 2004, junto a 220 Empresas, firmó la adhesión al Pacto Global. Con fecha 31 de octubre de 2005 reiteramos nuestra adhesión a dicho Pacto adhiriéndonos a los 10 principios que menciona el mismo.

Saludamos a usted muy atentamente.

DRA. MARÍA DEL PILAR J. DE MELAJ
Presidente

Título de la presentación

Ahorro de recursos no renovables y minimización de la contaminación

Fabricación de Especialidades Químicas para el tratamiento y deformación de superficies metálicas. 34 empleados. Inicio de actividades 1958.

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio N° 7. Apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales.

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

En julio 2004 certificamos la ISO 14001-1996. Integrando el sistema con la 9002:2000 (SGI).

Se implementó un sistema de lavado de los equipos de producción con hidrolavadora. Reduciendo el consumo de agua de 3000 litros a 150 litros por día en área de polvos desengrasantes.

Se clasifican las aguas de lavado por naturaleza química y destino de recuperación.

Total de aguas recuperadas por línea: períodos 2003-2004 y 5 meses 2005, fosfatizantes 69% (2537 lt.), pasivantes 21% (771 lt.) y cromatizantes 10% (365 lt.).

El índice de recuperado en el 2004 en función de lo producido es de 0,88 %. Los valores 2005 hasta mayo inclusive alcanzan al 1,15 %.

El ahorro promedio es de 5000 \$ por año.

Hemos capacitado a 50 clientes sobre el uso de productos de consumo total.

Hemos capacitado al personal de la Empresa en:

- ISO 9001:2000 y 14001:1996 16 horas
- Capacitación Medio ambiente 48 horas

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

- ISO 14001:1996 página Web, comunicación y copias de certificados a los clientes. Comunicación a directores. Copia de cada informe SGS (Certificadora) a todo el personal.
- Reducción de aguas de lavado y clasificación de las mismas con el consiguiente ahorro del recurso natural y el aspecto económico financiero, de ahorro anual es comunicado a directores.
- Las comunicaciones tienen lugar en reuniones de directorio.
- Indicadores GRI pertinentes EN 5 y EN 11. (Principio 8).
- Indicador ETHOS (Principio 7).

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Certificaciones, medio ambiente, consumo, recursos, ahorro.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Dra. María del Pilar Juste de Melaj

Email: pantoquimica@pantoquimica.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

Memoria anual. Sitio web www.pantoquimica.com.ar

Parana Metal s.A.



Ruta 21 Km. 245 - Villa Constitución - Santa Fe - Argentina - Tel (54) 3400 470080 - Fax (54) 3400 471000

Declaración de Compromiso con los Principios del Pacto Global

En absoluta concordancia con los valores declarados por el Pacto Global, desde su mismo nacimiento en el año 2000, y continuando con el espíritu inculcado por su antecesora en la titularidad de la empresa –Ford Motor Company–, la firma Paraná Metal S.A. delineó su política empresarial sobre la base de la máxima del “respeto a la calidad”, concretada en los siguientes principios prácticos: • Respeto del empleado como ser humano integral, superando el mero interés por su rol productivo; • Respeto por la comunidad a la cual pertenece, siendo ella el marco vital donde la empresa se desenvuelve y sustenta su proyecto de continuidad y crecimiento; • Respeto por el cliente y el proveedor, en tanto factores esenciales de la actividad empresarial.

Estas premisas son guía ineludible para los responsables de las distintas áreas de la firma y, en especial, para la toma de decisiones del Directorio Ejecutivo de Paraná Metal S.A., todo lo cual se refleja en el devenir diario de la actividad que desarrollamos.

Por ello es que Paraná Metal S.A. se compromete a continuar en la aplicación y desarrollo de las prácticas derivadas del Pacto Global, actuando con la responsabilidad social que su rol estratégico le impone.

JOSE MANUEL CENOZ
Presidente
Paraná Metal S.A.

Título de la presentación

Compromiso con la calidad total

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Implementando el compromiso asumido

Tras la firma de la iniciativa del Pacto Global, la Empresa reformuló su organigrama y estructura administrativa en orden al cumplimiento de los valores dispuestos en el Pacto. La especialización en el manejo de áreas claves para ello (vgr. la oficina de capacitación; el departamento de medio ambiente y recursos naturales; el departamento de relaciones laborales), constituyó el primer paso hacia el cumplimiento del compromiso asumido, obteniendo resultados que se ven plasmados en los siguientes ejemplos:

A. Compromiso con los derechos humanos y garantías laborales.

Centro de Formación Educativa para Empleados.

Los censos internos de la Empresa indicaban altos porcentajes históricos de empleados con estudios básicos incompletos. En el año 2004 la Empresa, a través de su oficina de capacitación, asume el desafío de ofrecer a sus trabajadores la posibilidad de completar sus estudios. En el mes de diciembre del mismo año, aunando esfuerzos con el Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe, Paraná Metal obtiene la autorización oficial para ofrecer a sus empleados el cursado del “Tercer Ciclo de la Educación General Básica”, instaurado por la Ley Federal de Educación.

A tal efecto, Paraná Metal inaugura un Centro de Formación Educativa, dotado de 4 aulas y una sala de informática, en las instalaciones de su planta industrial de Villa Constitución, facilitando así un ambiente próximo a los empleados y adecuado para la optimización del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ante el éxito del Proyecto, en marzo del año 2005 Paraná Metal inicia gestiones para obtener la habilitación oficial requerida para ofrecer el cursado de la Educación Polimodal, siguiente fase educativa.

Hoy, gracias a esta iniciativa, 200 trabajadores cuentan con la posibilidad de finalizar su educación básica y secundaria, y alcanzar la aptitud formal para iniciar estudios terciarios o universitarios.

Asimismo, la Empresa ha extendido esta oferta a empleados de empresas contratistas y proveedoras, y en un futuro próximo piensa seguir ampliando el acceso a su Centro Educativo.

Proyecto Pasantías Secundarias y Universitarias.

La Empresa ha celebrado distintos convenios de colaboración con entidades educativas secundarias de nuestra localidad (Colegio Dante Alighieri, Escuela de Enseñanza Media J. B. Alberdi, ambas de Villa Constitución, y la Escuela de Enseñanza Media J.J. Urquiza, de la localidad de Empalme Villa Constitución) y universitarias ubicadas en su zona de influencia (Universidad Nacional de Rosario, Universidad Austral de Rosario, Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional San Nicolás, Universidad Católica de Rosario). Tales convenios dieron nacimiento a una fluida interrelación entre nuestra institución y la comunidad educativa regional, cuya consecuencia directa es la concreción exitosa en sólo dos años de más de 30 pasantías de formación práctica destinadas a facilitar a los jóvenes estudiantes la transición entre el período educativo y el de ingreso al campo laboral. A más de ello, este proyecto de colaboración conjunta ha generado una nueva vía de inserción laboral, reeditando en el ingreso al plantel permanente de la Empresa de seis jóvenes profesionales surgidos del programa de pasantías educacionales. La Empresa y la Comunidad han obtenido así una clara prueba del alto grado de retroalimentación que estas alianzas pueden ofrecerles.

Instituciones de Bien Público

Desde su mismo nacimiento, Paraná Metal S.A. ha asumido la obligación social de sustentar y fomentar la actividad filantrópica. Con esa idea, trabó relaciones con distintas instituciones de bien público de la localidad de Villa Constitución a fin de asistir y promover sus obras, y con el tiempo fue focalizando su apoyo hacia las organizaciones orientadas al cuidado y la protección de la infancia y las instituciones de asistencia al discapacitado (Ej. Mi Casita –hogar de huérfanos–, Cottolengo Don Orione y CODISCO –centros para el tratamiento de personas con discapacidades–, entre otras). Hoy en día, Paraná Metal presta sustento esencial y continuo a algunas de estas instituciones y realiza donaciones anuales a todas ellas, sin perjuicio de mantener la comunicación necesaria para atender a cualquier requerimiento extraordinario que pueda surgir.

Relación con las asociaciones sindicales

La Dirección de Paraná Metal considera a este tópico pilar fundamental para el éxito del emprendimiento industrial de la firma. Expresión de esta filosofía es la existencia de una fluida relación con los operarios y las organizaciones gremiales que los representan, y un estricto respeto de los derechos a la libre asociación, al diálogo y a la petición individual o colectiva. Todo ello se materializa en conductas concretas: La libre actividad de la representación gremial de base (delegados de sección y comisión interna) está garantizada mediante el cumplimiento de todos los beneficios que le son propios, aún más allá de los requerimientos legales. Así, la Empresa ha cedido un espacio físico dotado de todas las comodidades necesarias y ubicado dentro de uno de los edificios administrativos anexos a la planta industrial, que facilita su actividad diaria; los delegados gremiales, estrictamente proporcionales en número a lo dispuesto por la ley vigente, cumplen su actividad durante el horario retribuido; la comisión interna tiene acceso directo y constante al departamento de relaciones laborales, a la gerencia de Recursos Humanos y aún a la misma presidencia de la firma. La Comisión Directiva (órgano ejecutivo de las asociaciones sindicales de máxima jerarquía a nivel seccional) mantiene una estrecha comunicación con la Dirección de la Empresa, lo cual se

plasma en reuniones permanentes a fin de debatir y acordar los temas de mayor relevancia institucional relacionados con las condiciones laborales. Esta práctica participativa, reconocida por las organizaciones como ejemplar, ha permitido alcanzar acuerdos de producción y condiciones de trabajo de gran valor para ambas partes.

En materia de asociación empresaria, Paraná Metal es miembro activo de todas las organizaciones intermedias que representan los intereses del sector (vgr. FISFE – Federación Industrial de la Provincia de Santa Fe, y Cámara de Fundidores), y participa a través de sus representantes directos en los foros de estas asociaciones y en las reuniones de paritarias laborales a nivel nacional.

B. Compromiso con el medio ambiente

La Planta Industrial Metcon, ubicada en la localidad de Villa Constitución - Provincia de Santa Fe, tiene el orgullo de ser la primera fundición de Argentina en certificar las normas ISO 14.001 (año 1998). Paraná Metal, desde su adquisición de la planta industrial y gracias al gran esfuerzo de todos sus integrantes, logró revalidar continuamente la certificación más importante del compromiso empresario con el medio ambiente. Tal compromiso se encuentra plasmado en la Política Ambiental de la empresa, cuyos valores más sobresalientes se pueden resumir en los siguientes: Tratamiento y control de efluentes; Control, reducción y reciclaje de desechos; Uso eficiente de la energía; Control de las emisiones atmosféricas.

Algunas de las acciones que la empresa ha tomado para alcanzar los anteriores objetivos son:

- Consumo de energía: Se redujo más del 30% desde el año 2002 por tonelada colada.
- Consumo de gas: se redujo el 55% desde el año 2002 por tonelada colada.
- Consumo de agua: Las torres de enfriamiento montadas para recirculación del agua de refrigeración de los hornos han permitido reducir sustancialmente el consumo de agua de napas.
- Reciclaje de residuos: mensualmente se reciclan 300 toneladas de arena de noyos, 20 toneladas de ladrillo refractario, 4.5 toneladas de madera, 3 toneladas de papel y cartón, 2000 litros de aceite usado y 255 tambores vacíos.
- Capacitación: se implementó un intensivo programa de capacitación obligatoria para todo el plantel de empleados y los miembros de la dirección ejecutiva, que consta de tres cursos anuales directamente orientados a concientizar acerca de la relevancia que tiene la conducta de cada uno en el cuidado del medio ambiente, a fin de generar compromiso y responsabilidad individual con el desarrollo sustentable.

Comunicación del informe

El Informe sobre el Progreso fue puesto a consideración de todos los miembros de la Empresa a través de la Intranet institucional, y en breve se subirá a la Pagina Web de Paraná Metal para que el público en general pueda conocer su contenido y realizar un análisis crítico del mismo. Asimismo, el Directorio de Paraná Metal mantiene informados a sus accionistas, presentando informes especiales en las Asambleas de Accionistas acerca de los avances alcanzados en relación con los principios del Pacto Global.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Desde la educación formal, los empleados de la organización y de empresas contratistas comenzaron su desarrollo educativo, instancia que no sólo favorece su avance profesional sino también personal.

La comunicación e intercambio establecidos con las instituciones educativas tanto de nivel polimodal como universitario han optimizado las relaciones escuela-industria, tan importantes para el desarrollo de los futuros profesionales.

Las instituciones de bien público encuentran en la compañía una fuente de apoyo y ayuda permanente.

Las prácticas participativas, características del estilo de liderazgo predominante en la organización, han optimizado significativamente las condiciones laborales.

La decisión de la dirección en la aplicación y respeto a la Política Ambiental, la intensiva capacitación y concientización del personal, han dado como resultado el logro de las certificaciones internacionales correspondientes y el consiguiente cuidado del medio ambiente de parte del personal y sus prácticas.

La publicidad del Compromiso adoptado por la Empresa ha generado la presentación de iniciativas individuales de miembros de la organización orientadas a implementar prácticas de cumplimiento de los principios del pacto.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Calidad Total, Formación, Compromiso, Relaciones, Intercambio.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Alejandra Garrini

Email: agarrini@paranametal.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.paranametal.com.ar

Río Uruguay Cooperativa de Seguros Limitada

Título de Presentación

Plan de Responsabilidad Social Empresaria denominado “A Río Abierto...”

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.):

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.
10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Río Uruguay es una empresa Cooperativa y de Economía Social, por eso, desde hace años viene realizando acciones a favor de la comunidad. No olvida que entre los principios Cooperativos, se incluye expresamente “el compromiso con la comunidad” (7mo. principio del Cooperativismo).

Desde hace poco más de siete meses hemos estado trabajando en asociación con la Fundación Avina en la implementación de un Programa de RSE –que se denomina “A Río Abierto...” en el marco del Pacto Global que nuestra cooperativa ha suscripto.

¿Qué busca este Programa?

Busca darle respuesta a la necesidad que tiene Río Uruguay de lograr una racionalidad mayor a las acciones solidarias que desarrolla, como **parte de una planificación de acciones sustentables y con el objeto de dar cumplimiento al compromiso generado por la firma del Pacto Global.**

Esta primera experiencia se llevará a cabo en la comunidad de Concepción del Uruguay (lugar de su nacimiento y asiento de su Casa Central); pero que –de ser exitosa– podrá repetirse (con las características particulares de los lugares donde se desarrolle) en otras localidades donde presta servicios.

También pretende –por otro lado– complementar el curso de formación en valores y gestión para cuadros intermedios de la empresa con un fuerte énfasis en la Responsabilidad Social Empresaria y en el Voluntariado Cooperativo (programa que se viene desarrollando para aquellos empleados que tienen menos de 35 años). Entendiendo que la acción concreta en la realidad comunitaria es el campo propicio, para la participación de nuestros jóvenes empleados, futuros dirigentes de RIO URUGUAY, como un Voluntariado Cooperativo, para que tengan una visión del marco al que debe servir una Empresa Social.

El Programa parte de una base, que es la realidad que vive Concepción del Uruguay.

¿Cuál es el Cuadro de Situación?

- Falta de un Plan Estratégico Social para la ciudad
- Falta de un Foro Social como espacio de debate y articulación
- Empobrecimiento de la Participación Ciudadana
- Paradigma asistencialista y filantrópico fuertemente instalado
- Otras –macrosistémicas– que escapan a las posibilidades de abordaje

Ante ese marco, “A Río Abierto...” se propone desarrollar actividades que ayuden a modificar ese panorama.

Puntualmente define cuatro líneas programáticas de acción.

Un primer objetivo tiene que ver con instrumentar un **Foro de las Organizaciones de la Sociedad Civil de Concepción del Uruguay**.

La idea es que este organismo (el Foro) permita articular y potenciar las acciones que las mismas vienen desarrollando en la comunidad.

Esto posibilitará no solo darle mayores posibilidades a las instituciones (intercambio de experiencias, capacitaciones mutuas, etc.); si no también generar un marco para la articulación de las dirigencias, dado que ya no tendrán una visión parcial de los problemas, sino que podrán contar con un panorama comunitario mas global. Pudiendo –incluso– conformarse como un factor activo y vital en la vida de la comunidad.

¿Cuál es el Objetivo General?

La transformación de una comunidad a través de la creación de un mecanismo participativo y democrático que permita la articulación de las actividades de las diferentes instituciones que la conforman y su visualización por toda la comunidad.

¿Cuáles son los Objetivos Particulares?

Generar un espacio participativo y democrático que posibilite:

- Conocimiento de los directivos
- Diagnóstico Común sobre el estado de situación
- Concientizar sobre la conveniencia del trabajo en común, solidario y mancomunado
- Conocimiento de las actividades globales como marco para la acción propia
- Incorporar y compartir tecnologías de gestión
- Conocimiento de los Nuevos Escenarios

Siguiendo en esa temática, se propone una segunda línea de acción que apunta a la **formación de una nueva generación de dirigentes para las entidades sociales**, con la idea de darle –a los jóvenes que ya participan de ellas– las herramientas adecuadas para enfrentar el desafío de construir una comunidad nueva y mejor.

Esto se busca a través de la implementación de un Instituto de Formación de Dirigentes.

¿Cuál es el Objetivo General?

La transformación de una comunidad a través de la preparación de una generación de jóvenes dirigentes “motores” del cambio

¿Cuáles son los Objetivos Particulares?

Generar un ámbito para la formación y capacitación de los jóvenes recursos humanos de las entidades sociales

Se está a punto de firmar un Acuerdo Marco con la Universidad Nacional de Entre

Ríos, a los efectos de contar con una institución de prestigio académico –también firmante del Pacto Global– para implementar esta iniciativa.

Este Plan apunta también a ofrecer la oportunidad de un adecuado soporte institucional a algunas iniciativas emprendidas por otras instituciones en la ciudad de Concepción del Uruguay.

Así la tercera línea y cuarta línea busca apoyar tareas ya iniciadas.

La tercera, el trabajo realizado el año anterior por la Fundación Iniciativa Latinoamericana con **jóvenes de sectores vulnerables socialmente** en algunas instituciones educativas de la ciudad. Tratando de que de ellos surjan iniciativas productivas, democráticas y participativas y dándole protagonismo en su desarrollo.

¿Cuál es el Objetivo General?

Fortalecer la participación ciudadana, con énfasis en los jóvenes de grupos de mayor vulnerabilidad. Entendemos por tal, la fragilidad psíquica personal por haber sido desatendidas sus necesidades sociales básicas.

¿Cuáles son los Objetivos Particulares?

Buscar que éstos jóvenes se transformen en

- Ciudadanos participativos y solidarios (incorporando valores)
- Emprendedores Creativos (promoviendo nuevas actitudes)
- Protagonistas de sus propias iniciativas

De este emprendimiento, ya se hizo una experiencia (por parte de la Fundación Iniciativa Latinoamericana) durante el año 2003 en el Colegio del Uruguay J.J. de Urquiza. Ahora, se retomaría ese trabajo incluyendo –además del Colegio– a Santa María Goretti y a la Escuela 110 América.

La cuarta línea apunta a lograr avances en acciones de **participación ciudadana sobre el tema salud comunitaria en barrios de la zona noroeste de la ciudad**. Apuntalando así toda una labor que en los dos últimos años viene desarrollando la extensión universitaria de la Facultad de Ciencias de la Salud (UNER)

Ambas son importantes propuestas, cuya continuidad podría peligrar, por falta de financiamiento.

Se vislumbra un escenario de oportunidades para una propuesta más abarcativa, integradora de las iniciativas arriba mencionadas; posibilitadora de una sustentabilidad y eficacia mayor para las mismas.

¿Cuál es el Objetivo General?

Desarrollar y activar redes sociales y fomentar la participación ciudadana en la solución de problemas de salud de las comunidades barriales y en el ejercicio de sus derechos.

¿Cuáles son los Objetivos Particulares?

- Activar una red interinstitucional en barrios San Roque, Zapata y 30 de Octubre
- Informar/Sensibilizar sobre los problemas de salud mas relevantes, estimulando la participación en la búsqueda de posibles soluciones
- Formalizar nuevas vinculaciones con diferentes instituciones que provean apoyo técnico, científico, económico, etc. que aportes a la sustentabilidad del proyecto
- Difundir la experiencia y sus posibilidades de replicación en otros escenarios comunitarios

Tranversalidad

Definidas las cuatro Líneas Programáticas que componen el plan de Responsabilidad Social Empresaria “A Río Abierto...”, se observan como componentes transversales a las cuatro líneas:

- a. El énfasis en la formación de recursos humanos
- b. El desarrollo y activación de redes sociales
- c. La articulación entre el sector social y el sector privado

En esos componentes pivotará el seguimiento de las acciones de todo el Plan que orientará la mirada del equipo básico responsable del mismo.

El problema concreto que pretende abordar es el empobrecimiento de la participación ciudadana y la falta de articulación en los esfuerzos de las numerosas organizaciones del tercer sector, así como las limitaciones a la eficiencia que esta fragmentación conlleva.

Duración y Participantes

El Programa tiene una duración de dos años y las iniciativas encaradas deben tener la característica de una sustentabilidad propia que le posibilite su supervivencia, después de ese plazo.

Esto es lo que –en una apretada síntesis– lo que ha puesto en marcha RIO URUGUAY, asumiendo el compromiso que significa la firma del Pacto Global.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Dentro del Plan acordado entre RIO URUGUAY y AVINA, se estableció un cronograma. En él, el mes cero es febrero del 2005. Desde entonces nos pusimos en marcha. Por lo que hace más de dos meses que estamos trabajando activamente.

En cuanto a la Línea de Trabajo 1 (Foro Social) comenzamos trabajando en la conformación de un grupo motor integrado por entidades socialmente reconocidas que deseamos que se identifiquen con el proyecto y se consoliden como grupo. La idea es ir invitando, después, al resto de las entidades solidarias de la zona.

Como parte de la tarea hemos realizado un viaje a la vecina ciudad de Gualeguaychú, donde existe un Foro Social que está funcionando desde hace algo más de un año (si bien comenzaron con las conversaciones casi dos) y la experiencia que ellos nos volcaron fue muy interesante. Establecimos un vínculo muy importante y se ofrecieron a apoyarnos en lo que necesitáramos. Ellos –van un paso más adelante– ya imaginan un Foro Regional (ellos, el Foro Social de Concepción del Uruguay en formación, uno en Concordia que se estaría pre-configurando, otro en Paysandú –idem– y otro en Fray Bentos –idem–).

Nos estamos reuniendo todos los miércoles a las 20,45 hs. En las instalaciones de RIO URUGUAY y estamos –en estos momentos– discutiendo sobre las definiciones fundamentales, teniendo como base el Estatuto del Foro de Gualeguaychú y en función de consolidar nuestro propio Estatuto.

Para la Línea de Trabajo 2 (instituto de formación de dirigentes), estamos en conversaciones y a punto de firmar un convenio con la Universidad Nacional de Entre Ríos. Quedaron en enviarnos un presupuesto y nosotros veremos de calzarlo con el

nuestro. Por otro lado, la gente de Gualeguaychú, quedó en aportarnos programas de IDESSA (Instituto de Estudios Superiores San Antonio) que tenía una carrera con ciertos puntos de contacto con lo que nosotros buscamos y que podrían llegar a sernos útiles como base para establecer los programas de nuestro propio curso.

Para la Línea de Trabajo 3 (trabajo con jóvenes vulnerables), ya comenzamos a planificar y a realizar las primeras acciones con la Fundación Iniciativa Latinoamericana. Ya está trabajando activamente una líder de la iniciativa y se comenzarán las actividades con Talleres de Formadores en los dos últimos fines de semana de abril.

En la Línea de Trabajo 4, se han llevado a cabo los primeros contactos con quienes se espera, liderarán las diferentes actividades que se contemplan.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Rodolfo Oscar Negri

Email: rodolfo.negri@riouruguay.com.ar

Síntesis Química S.A.I.C.

Título de la presentación

De la filantropía hacia la responsabilidad social empresaria

Síntesis Química es una empresa dedicada a la elaboración de especialidades químicas para la industria, agroquímicos y productos biológicos para la agricultura. Su planta industrial se encuentra en el Partido de Florencio Varela, provincia de Buenos Aires.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc. y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

Principio 8: Promover mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Derechos humanos

En nuestra concepción, el primer y principal ámbito de aplicación de una política respetuosa de los derechos humanos son los propios trabajadores de la empresa. De este modo, garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables y facilitar el acceso a la salud, la educación y la vivienda para los empleados y sus familias constituyen el pilar de la política de recursos humanos de la empresa.

Más allá del cumplimiento de las leyes vigentes y del convenio colectivo del sector, se ha implementado un conjunto de acciones entre las que cabe mencionar: el otorgamiento de distintos beneficios sociales (vales alimentarios, entrega de útiles escolares al inicio del ciclo lectivo, reintegro de gastos de guardería); el acceso gratuito a asesoramiento legal, a cargo de un estudio jurídico contratado por la empresa; y el otorgamiento de préstamos al personal, a través de un fondo rotativo integrado por la empresa, destinados a atender problemas familiares, de salud o de vivienda.

Desde sus inicios, Síntesis Química ha estado muy involucrada con su entorno comunitario –el conjunto de instituciones y organizaciones que se desenvuelven en su mismo ámbito geográfico–, ya sea a través de la asistencia directa en especie o en dinero, o mediante la colaboración en la resolución de problemas de infraestructura y provisión de servicios.

Se colabora de modo regular con las escuelas, centros de salud, comedores comunitarios y clubes deportivos situados en las inmediaciones de la planta industrial, a través de la donación de alimentos, ropa, artículos de limpieza, materiales de construcción, etc. Por otra parte, la empresa ha cedido en comodato terrenos de su propiedad, en los que se construyó un comedor comunitario y un centro recreativo.

Asimismo, y en la medida de lo posible, se ha apoyado –básicamente por medio de

donaciones monetarias– a distintas entidades de la sociedad civil no relacionadas directamente con la compañía, tales como hospitales públicos e instituciones con fines benéficos en general.

Medio Ambiente:

La empresa ha destinado importantes recursos –financieros y humanos– a la investigación y desarrollo de nuevos productos más “amigables” con el medio ambiente y la salud humana. A través de una sustitución de materias primas, por ejemplo, se ha logrado obtener productos no sólo menos nocivos para el usuario o consumidor, sino también menos peligrosos para los trabajadores involucrados en su fabricación.

En este sentido, paulatinamente se ha ido suprimiendo el uso de solventes aromáticos en la elaboración de distintos formulados.

Tal es el caso del TCMTB, un microbicida industrial con aplicaciones como fungicida y bactericida para cueros, pinturas, adhesivos, papel y madera, entre otros. Es particularmente importante su uso en curtiembres, para la protección de los cueros piquelados y curtidos del desarrollo de hongos durante el almacenamiento, y en aserraderos, para prevenir el ataque de hongos productores de la mancha azul y/o verdín en maderas recién aserradas.

Para preparar los concentrados emulsionables que contienen TCMTB habitualmente se utilizan como solventes hidrocarburos aromáticos, los que, además de ser inflamables y tener un olor intenso, son irritantes, principalmente para los ojos, la piel y las vías respiratorias. Síntesis Química ha desarrollado una fórmula –cuya patente de invención se encuentra en trámite– que contiene un solvente biodegradable (ésteres metílicos de ácidos grasos derivados de aceites vegetales). Este diluyente es totalmente libre de componentes aromáticos, lo que aumenta su punto de inflamación y le otorga una muy baja volatilidad. Ello redundará en una menor agresividad para el ser humano, ya que se trata de un producto que no se evapora durante la aplicación, no tiene olor, no es tóxico y es más seguro para su manipulación.

En el caso de la línea de productos para la madera, se ha desarrollado un preservador y curador para uso profesional y doméstico –único en nuestro país– que no contiene solventes aromáticos. En su lugar se formula con aguarrás desaromatizado, resultando un producto de bajo olor, lo que es especialmente beneficioso en caso de su aplicación en lugares cerrados e interiores.

De modo análogo, los revestimientos transparentes para maderas, así como también los recubrimientos protectores tipo “stain”, son libres de plomo. Los barnices contienen agentes secantes metálicos (destinados a acelerar el secado), siendo las sales de plomo el agente más comúnmente usado. Síntesis Química utiliza en su lugar sales de zirconio, que es una sustancia menos dañina para la salud humana y el medio ambiente.

Síntesis Química es una de las empresas fundadoras de la Cámara de Industrias de Procesos de la República Argentina (CIPRA), una entidad que nació en 1972 y que nuclea a la pequeña y mediana industria de especialidades químicas. Desde allí, se participó directamente en la implementación del proyecto “Protección del Medio Ambiente Industrial y Urbano en Argentina” PAI / CIPRA-GTZ. Esta iniciativa, creada en 1995 y con una duración de 10 años, fue el resultado de un convenio suscripto entre los gobiernos argentino y alemán para desarrollar un programa común de protección de

medio ambiente, el cual era ejecutado por la GTZ (sociedad alemana de cooperación técnica) y organizaciones argentinas del sector público y privado que actuaron como contraparte institucional. Este programa brindó asesoramiento legal y técnico para la confección de estudios de impacto ambiental y otras presentaciones legales, a la vez que ofreció herramientas para el diagnóstico ambiental y la producción limpia.

Asimismo, Síntesis Química ha colaborado en forma activa en el lanzamiento, en septiembre de 2003, de la Fundación Pro Desarrollo Industrial Sustentable (PRODIS), en la que estamos representados en el Consejo de Administración por el Presidente de nuestra empresa. Esta Fundación, que se plantea como una continuidad institucional del proyecto PAI / CIPRA GTZ, aspira a una sociedad en la que el desarrollo industrial sustentable sea no sólo legítimo sino necesario, en donde el sistema científico tecnológico esté estrechamente vinculado a la producción y en donde los empresarios estén comprometidos socialmente con el entorno inmediato. En este contexto, a las PyMEs les cabe un rol fundamental en la lucha contra la pobreza, el desempleo, la concentración económica y la centralización geográfica.

Por otra parte, la empresa integra el Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente (Responsible Care), orientado a la mejora continua del desempeño empresarial en las áreas de seguridad, salud y medio ambiente. Originado en una iniciativa de la industria química canadiense, actualmente opera en más de 46 países. En la Argentina su puesta en marcha se inició en 1992 y es implementado y administrado por la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP). El programa pone al alcance de las empresas adheridas una serie de herramientas, entre las que se destacan las normas de conducta para la mejora continua (un conjunto de códigos de prácticas de administración en materia de información a la comunidad, prevención de la contaminación, seguridad de procesos, transporte, seguridad y salud del personal, y cuidado responsable del producto) y los sistemas de control (autoevaluaciones, indicadores de desempeño y auditorías del estado del programa).

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Síntesis Química fue fundada en el año 1951 por un grupo de graduados en ciencias químicas, y conducida hasta la actualidad por sus socios fundadores. A lo largo de sus más de 50 años de trayectoria, la preocupación por el bienestar y las necesidades de los trabajadores ha sido una constante. Ello implica no sólo el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, sino además la implementación de una serie de políticas orientadas a asegurar una protección integral a los trabajadores y sus familias, a propender al desarrollo profesional y personal de cada miembro de la empresa y a garantizar un cordial clima de trabajo.

En ese marco, la decisión de adherir al Pacto Global representa una continuidad con la estrategia empresarial de toda la vida. Pero a la vez, implica la posibilidad de institucionalizar ese histórico compromiso con “lo social” –muchas veces fragmentario y esporádico–, hacerlo conciente y sistemático e inscribirlo en una concepción más amplia de responsabilidad social empresarial, que permita superar cierta visión filantrópica y avanzar hacia la construcción de redes de cooperación y desarrollo social que incluyan a otros actores relevantes del entorno, como los proveedores y consumidores.

En este orden de ideas, la integración a la Red Nacional del Pacto Global significó

paralelamente una toma de conciencia de la importancia de la comunicación –tanto hacia el interior de la propia empresa como hacia actores externos– de las acciones que se llevan a cabo.

Y si bien todo ello no cristalizó en la creación de un área o departamento específico, derivó en la designación interna de un responsable de los temas vinculados a RSE y a la implementación de los principios del Pacto Global. Esta aparentemente simple decisión, supone una firme voluntad de diseñar y aplicar una política integral de responsabilidad empresaria, que impregne a toda la organización y funcione como hilo conductor de todas sus acciones. En este sentido, el primer gran desafío consiste en superar la segmentación interna existente entre las dimensiones social, laboral y ambiental de la RSE, generando una instancia de coordinación que, por un lado, logre articular los esfuerzos dispersos, y por el otro, transmita estos valores a lo largo de toda la organización.

Paralelamente, la empresa ha participado de los encuentros organizados por la Oficina del Pacto Global en la Argentina así como de otros eventos relacionados con esta temática. Estas experiencias, sumadas al intercambio de información con distintas entidades y empresas, han generado un espacio de reflexión antes inexistente.

En el año 2004, por primera vez se incluyó en la Memoria y Balance Anual un acápite referido a responsabilidad social empresaria, a modo de adelanto de un futuro Balance Social.

Específicamente en lo referido a los derechos humanos, más allá de algunos datos cuantitativos puntuales, aún resulta difícil hacer una verdadera evaluación de impacto social de las políticas implementadas. En este sentido, queda mucho camino por recorrer en materia de construcción y uso de indicadores y medición de resultados.

No obstante, algunos cambios cualitativos son fácilmente identificables. En cuanto a las acciones dirigidas al personal, puede afirmarse que en conjunto han redundado en la disminución de la conflictividad gremial, en el mayor compromiso individual hacia la tarea y hacia la empresa, y, en términos generales, en la consolidación de un ambiente laboral más armónico y cooperativo.

En relación al entorno comunitario, sin lugar a dudas el aporte económico que realiza la empresa resulta imprescindible para el funcionamiento de las instituciones públicas y barriales beneficiadas, dada la situación de desfinanciamiento crónico que padecen. Y simultáneamente, de manera más o menos directa, contribuye a la satisfacción de necesidades básicas de la población de la zona, teniendo en cuenta que se trata de sectores de ingresos bajos.

Como corolario, nuestra percepción es que la política desarrollada a lo largo de los años ha afianzado una cultura organizacional que privilegia el compromiso y la responsabilidad, dotando a la empresa de una legitimidad social que es reconocida por propios y ajenos.

En materia ambiental, la búsqueda de materias primas alternativas y los cambios en las técnicas de fabricación constituyen un paso importante hacia el objetivo de lograr una producción más limpia. Concretamente, la eliminación del uso de solventes aromáticos trae aparejada una menor emisión de VOC (compuestos orgánicos volátiles), así como la sustitución del plomo implica menores riesgos para la salud, tanto de los trabajadores como de los usuarios finales de los productos.

Por otra parte, la experiencia de asociación e interacción con otras empresas y orga-

nizaciones ha contribuido a la formación de un capital social invaluable. La participación en estas redes de cooperación mutua, de compromisos recíprocos y de aprendizaje compartido, han posibilitado la puesta en práctica de una serie de proyectos y actividades, que de otro modo probablemente no hubieran estado al alcance de una PyME.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Responsabilidad social empresaria / capital social / producción limpia /

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Dalia Goldman

Mail: dgoldman@sintesisquimica.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.sintesisquimica.com.ar

Taranto San Juan s.A.



San Juan, 20 de octubre de 2005

Sr. George Kall

Director Ejecutivo Pacto Mundial

S...../.....D

En calidad de miembro del Pacto Global de las Naciones

Unidas tengo el agrado de dirigirme a usted con el fin de ratificar el apoyo y adhesión a los principios prescritos en el **Pacto Global**. Con la total convicción de que la Responsabilidad Social Empresaria es la dirección correcta para generar sustentabilidad de las empresas a largo plazo.

Cordialmente,

Norberto C. Taranto
 Presidente
 Taranto San Juan S.A.



EMPRESA GANADORA DEL PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD AÑO 2003
 EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2000
 EMPRESA CERTIFICADA TS 16949 v2002 - ISO 9001 v2000 - ISO 14001

Título de la presentación

Programa de Responsabilidad Social Empresarial de Taranto.

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Taranto San Juan S. A. tiene entre los pilares fundamentales de su gestión, la responsabilidad social y el cuidado ambiental. En este marco adhiere, practica y promueve los siguientes principios del Pacto Global:

Principio N° 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio N° 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8: Promover mayor responsabilidad medioambiental

Principio N° 9: Alentar al desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Derechos humanos

Principio 1

... Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos...

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 3 “**Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona**”

Con respecto al personal, la empresa cuenta con procedimientos, instructivos, documentos, etc. tendientes a salvaguardar los derechos fundamentales inherentes a la persona como son: derecho a la vida, derecho a acceder a un sistema de salud, derecho a la familia, derecho a la educación, derecho a la seguridad, derecho a un medio ambiente sano, entre otros.

Derecho a la vida

Derecho a la familia

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 16:...”Los hombres y las mujeres, a partir de una edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivo de raza, nacionalidad, o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutaran de iguales derechos en cuanto al matrimonio”...

Para apoyar y reforzar este derecho, Taranto cuenta con un **Programa de Casamientos** que consiste en otorgar regalos al personal, con motivo de su casamiento y con el objeto de acompañar a la persona en esta fecha tan especial, consistiendo en un beneficio adicional en dinero.

También la empresa realiza obsequios (set completo para el bebe) por el **Nacimiento de Hijos**, del personal, con el fin de estar presente en tan grato momento. Sin olvi-

dar lo importante que es la unión y apoyo familiar, para ello contamos con el programa de **Encuentros familiares** cuyo objeto es mostrar a la familia del empleado las diferentes tareas desarrollada dentro de la organización, es decir, integrar a los familiares a través del contacto con el espacio laboral, es uno de los anhelos mas preciados para nosotros, es por ello que contamos con el programa de “Jornadas de Puertas Abiertas” que consiste en la visita guiada, de familiares del personal, por las diferentes plantas, esta actividad se desarrolla anualmente. Se adjunta fotos del evento (**ver figura 1**)

Reconocimiento al personal: con el objeto reforzar la identificación del personal con la empresa, aumentar la autoestima del empleado mediante el reconocimiento de sus logros y promover la importancia de la antigüedad se entregan diplomas, obsequios, menciones en el boletín, etc.

Desarrollo del clima laboral satisfactorio: Taranto implementa acciones para motivar a su personal e incrementar el compromiso, satisfacción y sentimiento de pertenencia, Por este motivo realiza programas para el bienestar de todos sus empleados a través de programas como, sistema de asesoramiento legal al personal desarrollándose en el ámbito de *seguridad, previsión económica, prevención de transito entre otros.*

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.24:...”Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre”...

Para ello se cuenta con el **Programa recreativo deportivo:** cuyo objetivo es brindar al personal y su familia un espacio de recreación y esparcimiento a través del otorgamiento gratuito de servicio de club para que el personal tenga la posibilidad de recrearse, realizar deportes, festejar cumpleaños, fiestas, encuentros familiares, etc.

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos Art. 26:...”Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental”....

Taranto considera que la capacitación y potencial del desarrollo de todos sus integrantes es una clave fundamental para su crecimiento, y para ello organiza jornadas capacitadoras posibilitando un crecimiento tanto personal como profesional. Por ello es que se cuenta con un plan anual de **Capacitación general**, en función de la planificación y cumplimiento de dichos programas a través del dictando de cursos o charlas de capacitación, ya sean internos o externos, para lograr un desarrollo integral de todo el personal de la empresa en el que comprende:

- **Lograr continuo conocimiento técnico**
- **Mejorar las habilidades y capacidades para el desarrollo de sus funciones**
- **Hacer conocer los objetivos de la empresa para poder alcanzarlos en equipo**
- **Mejorar a calidad y productividad**
- **Aplicar el autocontrol**
- **Evaluar la efectividad de la capacitación**
- **Asegurar que en la organización existen procesos de aprendizaje**

Los cursos son dictados por el personal interno o externo calificado y Recursos humanos analiza trimestralmente estos resultados y evalúa si es necesario reforzar

temas como: calidad, ambiente, seguridad o producción. Las evaluaciones escritas son archivadas en RR.HH.

Además se cuenta con el Programa de Gestión del conocimiento: con el objetivo de poder transmitir aquellos conocimientos tácitos o implícitos que existen en la empresa. Se implementa un Programa de Tutores que consiste en que cada vez que ingresa un empleado nuevo a un sector este recibe la capacitación y seguimiento por parte del empleado con más antigüedad y conocimientos del sector, por un plazo no menor de un mes. Esto asegura una correcta transmisión de conocimiento y a la vez sirve para estimular el discernimiento y autoestima de los tutores

Programa de becas al personal se implementa este programa con el objeto de promover e incentivar al personal de la empresa para que complete su estudio. Este procedimiento se aplica a todo el personal de la empresa que estudie en organismos estatales de nivel poli modal o universitario y consiste en la entrega de material didáctico concerniente a su respectivo estudio.

Compromiso con la sociedad

Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad: se mantiene e incluye en el presupuesto anual 2005 la donación:

- Convenios con Escuelas de Educación Especial (incorporación de nuevas escuelas)
- Aporte de capacitación técnica a instituciones educativas (incorporación de nuevas instituciones)
- Indumentaria a colegios (nuevos incorporados)
- Copa de leche (incorporación de nuevas instituciones)
- Centros de salud
- Seminario técnicos en las escuelas
- Conferencias sobre calidad y gestión organizacional a cargo del Presidente, Director Comercial y Gerente de G.I.C.A.S.H
- Programa asistencial

Derecho a la libertad

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos **Art. 27...** "Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

Art. 19 "... Todo individuo tiene derecho a libertad de opinión y de expresión, este derecho incluye el de investigar y recibir informaciones y opiniones y difundirla, sin limitaciones de fronteras, por cualquier medio de expresión..."

Art. 18 "...Toda persona tiene libertad de pensamiento"...Para el cumplimiento de esta normativa, Taranto cuenta con un **Plan de aportes creativos de personal** cuyo objeto es promover la participación del personal en las mejoras de la organización a través de la libertad de creación, mediante el llenado de formularios que son analizados por un comité evaluador, este los clasifica en:

- **Mejora cuantificable** (aportes que tienen impacto económico cuantificable, donde se les otorga el equivalente a dos meses de ganancia neta producida por el aporte.)
- **Mejora no cuantificable** (son aquellas sugerencias sobre las cuales no se puede medir el aporte económico pero que constituye una mejora real, equivalente.)

Derecho a la seguridad del personal

La empresa también cuenta con diferentes tipos de programas para la seguridad e integridad del personal:

Derecho del personal de la empresa a acceder a un sistema de salud: contratación de servicios de medicina laboral (C.E.A.C) para el personal, contando el mismo con cursos de primeros auxilios para cualquier eventualidad que pueda acontecer

Programa por cantidad de días sin accidentes “Con el objeto de aumentar el interés del personal en cumplir con las normas de calidad de trabajo, seguridad personal y prevención de accidentes. La empresa aspira a que el personal logre concretar el premio máximo. Por cada 65 días laborales consecutivos sin accidentes se otorga al personal 1 día extra de vacaciones. En caso de totalizar los 260 días dentro del año calendario sin accidentes, la empresa otorga al personal en total 5 días adicionales en el año.

Entrega de elementos de seguridad al personal para ello la empresa determina los riesgos propios de cada actividad, en función de los mismos se les entrega todos los elementos que lo protejan, llevándose a través de planillas de registro de legajo de cada operario

Control de utilización de los elementos de seguridad contra accidentes del tránsito: Para el personal que circule en vehículos, motocicletas, bicicletas, etc. se hace conocer las reglas de tránsito y se transmite la importancia del uso de casco y cinturón de seguridad

Procedimiento “**combate de incendio**” se ha establecido un programa de capacitación sobre el uso de extinguidores y se realizan simulacro de incendio en el cual se enseña al empleado a enfrentar una situación real extrema frente a una situación de peligro, en la misma se realiza una evaluación sobre el mismo, a fin de evitar estos accidentes y de implementar acciones de mejora

Comportamiento ante terremotos: Esta actividad tiene como objetivo establecer las consignas y la metodología que permitan minimizar los daños al personal, las instalaciones y el medio ambiente para el caso que se produzca un terremoto devastador tarea que se lleva a cabo a través de simulacros

Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente el objeto de este procedimiento es establecer un procedimiento para en caso de un derrame o incendio de depósitos solventes en cualquiera de las plantas

Gestión de accidentes laborales y ambientales: objeto: establecer el procedimiento para analizar todos los accidentes e incidentes de trabajo y /o ambientales, para que no vuelvan a ocurrir. Utilizando como referencia a diversas leyes como son: de higiene y seguridad en el trabajo, riesgo de trabajo, etc. Este procedimiento es aplicable a todos los accidentes e incidentes laborales y / o ambientales ocurrido en cualquiera de las plantas.

Ámbito laboral

Principio 6

... “Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación”...

Compromiso: Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.: 7 “... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación...”

- **Igualdad de Oportunidades:** Crecimiento continuo en la incorporación del cupo femenino, teniendo en cuenta que esta empresa de origen autopartista, a tenido una fuerte preeminencia masculina, pero en la actualidad se puede observar (**Fig. Gráfica 2**) el crecimiento del sector femenina a la empresa, ocupando cargos que van desde operario hasta jefatura
- **Convenios con Escuelas de Educación Especial:** Se mantiene el programa descrito en la COP presentada año 2004 referente al convenio firmado con, Escuelas Especiales, sumándose en el año 2005 un nuevo establecimiento para la continuación de las actividades terapéuticas y capacitadoras.

Medio ambiente

Principio 7

... “Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales “...

Principio 8

... “Promover mayor responsabilidad medioambiental...”

Principio 9

... “Alentar al desarrollo y la difusión de tecnología respetuosas al medio ambiente “...

Compromiso: Declaración de Río sobre el medio ambiente y el Desarrollo

Principio 1: “...Los seres humanos constituyen el centro de de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza”...

Principio 3: “...El derecho al desarrollo de ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras”...

Acciones relacionadas al Medio Ambiente

Norma ISO 14001: En el año 2005 se realiza la **recertificación** de la Norma ISO 14001 continuando con el compromiso asumido en el año 1999 haciendo hincapié en la difusión de las buenas prácticas del cuidado ambiental a través de diversas actividades.

Política de Conservación: se mantienen los veinticinco programas mejoras ambientales entre los cuales contamos con:

1. Disminución del consumo de recursos naturales no renovables: diluyente y solvente dentro del programa de de disminución de recursos naturales no renovables se inicio el desarrollo de un nuevo proceso que elimina el uso de silicona con diluyente de base mineral por el uso de silicona de base acuosa. Se cambio un adhesivo que usa solvente mineral por otro de base acuosa, y se esta encaminado la investigación y desarrollo de adhesivo de base acuosa para los demás procesos
2. Se realiza un curso de **“Evaluación de impacto ambiental”** (capacitación interna) con extensión de 120 horas por persona. Al que asistirán un total de seis personas
3. Implementación del **Plan 18** cuyo objetivo es: controlar los niveles de ruido generados en unidad Taranto 1 y unidad Taranto 3, por los compresores y moledoras de corcho y goma, teniendo en cuenta que dichos lugares se encuentran situados en zonas urbanas. De esta manera se disminuye los niveles de ruidos, construyéndose recintos acústicos y/o adquirido equipos compresores con baja emisión de ruido
4. Disminución de los residuos generados en la inyección de caucho para ello se incorpora una nueva maquina con tecnología de inyección transferencia controlada de ultima generación, que elimina la generación de colada
5. Planes de monitoreo ambiental: Se **mantienen** planes de monitoreo que permiten controlar los indicadores ambientales (emisiones, gases en chimeneas, tolueno, consumo de silicona RTV, consumo de electricidad, agua en la caldera, etc.) y sobre los resultados obtenidos se aplican los distintos planes de mejora. La efectividad de las acciones ambientales se mide a través de indicadores específicos del Tablero de Comando Ambiental.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

Acciones relacionadas con la protección de los Derechos Humanos y Condiciones laborales: *Principios 1 y 6.*

Principio 1:

Los resultados de las acciones antes mencionadas fueron:

- **Copa de leche** a raíz del apoyo brindado por la empresa a las escuelas de la zona, tienen menos ausentismo, se le entrega la copa de leche a 250 niños por \$7200.
- **Donaciones a entidades de bien público:** de abrigo (camperas, medias) estufas, armarios en los días fríos y de lluvia favoreció que los alumnos asistieran al establecimiento educativo. Se donaron 2 computadoras par la escuela de Educación Especial Terry. Donado a la fecha \$23.000
- **Set escolar para el personal** \$1.800
- **Premio por Nacimientos:** \$1.450
- **Camping:** \$8.900
- **Premio sin accidentes:** \$52.000
- **Plan de becas:** \$4.400
- **Plan de becas para hijos del personal:** \$4.860
- **Trabajo con escuelas de educación especial:** \$25.500

Aporte de capacitación técnica a Instituciones Educativas y a Clientes:

- La empresa cuenta con un programa de **seminarios técnicos en áreas metropolitana-**

nas e interior, correspondiente al año 2005. Objetivo 2005: total cincuenta y ocho eventos. En lo que va del año 28 charlas a los que asistieron alumnos de diversos establecimientos educativos del país (Santa Fe, San Luis, San Juan, Córdoba, Bueno Aires). Monto de inversión en estas actividades **\$ 12.062**

- **Seminarios Técnicas a Clientes:** La empresa cuenta con un programa de seminarios técnicos destinados a los clientes. Objetivo 2005: total veintisiete eventos. En lo que va del año se realizaron 20 seminarios a los que asistieron clientes de diversas localidades del país (Santa Fe, San Luis, San Juan, Córdoba, Bueno Aires) alcanzando un total de monto de inversión de **\$ 103.848**.

Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad:

Desde la última comunicación la empresa ha participado en aproximadamente, 35 eventos cuya finalidad ha sido difundir la cultura de excelencia.

Como ejemplo se pueden citar:

- ***Eventos promotores de la Cultura de la Calidad y la Excelencia***
 - 4º Encuentro Federal de Industriales: discurso Inaugural presentación del caso Taranto.
 - Convención de Proveedores: seminario “La Calidad en Taranto”.
 - Unión Industrial: Charla sobre Calidad.
 - Escuela Modelo: “Modelo de San Juan sobre factores de producción”.
 - Visitas educativas a las plantas.
 - Asesoramiento a trabajos finales de alumnos de distintas carreras de la Univ. Nac. De Cuyo de la provincia de Mza, Univ. Nac. De San Juan, Univ. De Belgrano, Univ. De Buenos Aires.
 - Asesoramiento a VW para la presentación al Premio Nacional a la Calidad 2004.
 - Cómo hacen los que ganan: un modelo de competitividad.
 - Cómo hacen los que ganan aquí y en el Mundo.
 - Claves para el Emprendedor Argentino.
 - Charla en el MBA de la IAE.
 - Seminario para el Desarrollo de la Cadena de Valor de las Pequeñas y Medias Empresas.
 - La Calidad como elemento diferenciador de las Empresas Argentinas.
 - Charla para alumnos de 3º y 4º año de la carrera de Comercialización.
 - Las Empresas del Futuro.
 - II ENCUENTRO NACIONAL PYME. Estudio de casos y experiencias exitosas.
 - Importancia y desafíos de encarar una política pública de largo plazo para el desarrollo industrial sustentable”.
 - Caso: Empresa Ganadora del Premio Iberoamericano a la Calidad.
 - La visión empresaria y el relato de sus experiencias. VIII Congreso de la Pequeña y Mediana Empresa.
 - VI Jornada Argentina de Tecnología del Caucho – FAIC.
 - V Convención FUNDIBEQ.
 - Visita de FUNDECE a las Plantas de la Provincia de San Juan.
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Las acciones impulsadas han tenido lugar en su totalidad en Argentina.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Calidad, Capacitación, Discriminación, Donaciones, Educación Especial, Medioambiente.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Mg. Ing. Daniel Cano.

Mail: canod@snjn3.taranto.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.taranto.com.ar



Gráfico 1

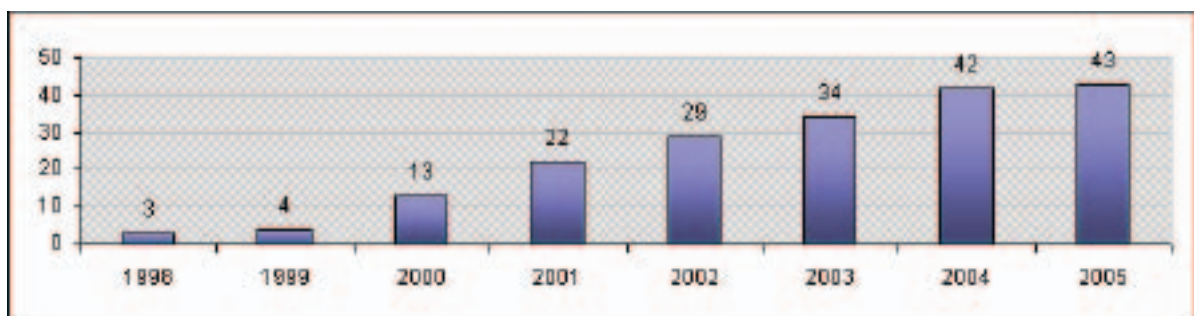


Gráfico 2

Tetra Pak S.R.L.

Título de la presentación

Tetra Pak y el Medio Ambiente

Desde sus inicios, en 1952, Tetra Pak está comprometida con el cuidado del medio ambiente. Como compañía global considera que la responsabilidad de una industria de liderazgo se sostiene sobre la base de tres pilares: crecimiento rentable, responsabilidad social y sustentabilidad medioambiental. Para dar cumplimiento a estos principios desarrolla permanentemente programas orientados a la educación ambiental, campañas de reciclado y asistencia social.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

7. apoyar el enfoque preventivo frente a retos medioambientales
8. promover mayor responsabilidad medioambiental
9. alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

1. Promovemos la concientización ciudadana respecto al cuidado del medio ambiente a través de programas de recolección selectiva y reciclado de nuestros productos. (cumplimiento de los puntos 7 y 8)

“**Reciclar nuestra forma de ayudar**” es una campaña cuyo principal objetivo es crear conciencia sobre el cuidado del medio ambiente con un fin solidario. Junto a Supermercados Jumbo y Deltacom, Tetra Pak emprende el desarrollo de esta iniciativa: por cada 4 kilogramos de envases recolectados se dona un litro de leche larga vida a Cáritas Argentina.

Esta acción se comunica internamente a través de: e-mails, intranet, páginas web de las empresas participantes, company magazines y folletos informativos y explicativos; y

Externamente a través de: folletos informativos y explicativos sobre la mejor manera de acercar los envases a los stands especialmente preparados dentro de Jumbo, gacetillas de prensa, cartelera y piezas publicitarias.

Durante el 2005 se llevará a cabo la tercera edición.

“**Reciclá y Ayudá en San Isidro**” consiste en una prueba piloto de recolección selectiva desarrollada en un municipio del Gran Buenos Aires. Junto a Coca Cola y Cliba, Tetra Pak participa reciclando todos los envases de cartón multilaminado. Como contrapartida se dona leche modificada al Hospital Materno Infantil de la localidad.

Esta acción se comunica internamente a través de: e-mails, intranet, páginas web

de las empresas participantes, company magazines y folletos informativos y explicativos; y

Externamente a través de: folletos informativos y explicativos sobre la mejor manera de acercar los envases a los stands especialmente preparados dentro de Jumbo, gacetillas de prensa, cartelería y piezas publicitarias.

Continúa durante el 2005

“Reciclar es proteger tu mundo” consistió en el desarrollo de programas de educación medioambiental destinados, en principio, a alumnos y docentes de escuelas de la Ciudad y del Gran Buenos Aires y luego se extendió a la provincia de La Rioja, donde funciona la planta de fabricación de material de envases de la compañía. La campaña fue apoyada por una obra teatral que, en forma didáctica, resumió los principales conceptos de recolección y reciclado de envases.

Esta campaña fue difundida internamente a través de: e-mails, intranet, páginas web de las empresas participantes, company magazines y folletos informativos y explicativos; y

Externamente a través de: jornadas de capacitación docente, gacetillas, folletos informativos y explicativos.

2. Implementamos un sistema de gestión ambiental para reducir al mínimo la utilización de los recursos en nuestra planta de La Rioja. (cumplimiento del punto 9)

En la planta de La Rioja se implementa el programa **Word Class Manufacturing** que optimiza el funcionamiento de todas las áreas de la planta. Además se desarrollan tareas de gerenciamiento en las plantas de nuestros clientes junto a recicladores de descartes de producción de material de envases.

3. Incentivamos la participación de nuestro personal en el cuidado del medio ambiente por medio de iniciativas globales y locales. (cumplimiento de los puntos 7 y 8)

A través de la campaña **“Este es el mejor lugar para tus papeles”** incentivamos la recolección de: envases de postconsumo, cartuchos de impresoras y fotocopiadoras, pilas y baterías de consumo interno y doméstico que son recicladas por un operador autorizado por la Secretaría de Medio Ambiente de la Nación; papel de oficina cuyo material convertimos en donación de leche y mobiliario de T-Plak para entidades de bien público.

4. Desarrollamos otras acciones para la comunidad:

- a) Apoyamos la muestra fotográfica **“La Tierra vista desde Cielo”** del francés Yann Artus Beltrán (abril-mayo 2004)
- b) Impulsamos el primer programa **Drop Off** en Lobos, prov. de Buenos Aires y en Paraná, Entre Ríos y luego el 2º en Sunchales, Santa Fe. (2004)
- c) **Donamos cestos y bancos de material reciclado** (elaborados con T-Plak) para la Reserva Ecológica de Vicente López, Plaza San Martín y El Dorrego, espacio de exhibición que depende del Centro Metropolitano de Diseño de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2004)

La comunicación del progreso de todas nuestras actividades fue materializada en un **Reporte Medio Ambiental** que se publica cada dos años. En los periodos intermedios se desarrolla una actualización parcial sobre las iniciativas. Además, la informa-

ción puede localizarse en Internet a través de la web www.tetrapak.com/ambientalperformance.

Favor de describir brevemente: ¿qué formato ha utilizado para comunicar sus progresos en la implementación de los principios del Pacto Global? (por ejemplo, Reporte Anual, Reporte sustentable, Balance Social, Casos empresarios, Página Web, newsletter, etc.).

Se puede incluir información vinculada a experiencias responsables previas a la adhesión de su empresa al Pacto Global.

¿Cuál es la naturaleza que tienen esas comunicaciones?; ¿Qué es lo principal del PG y de otras iniciativas de RSE que han sido mencionadas en su “Comunicación sobre el Progreso”?; si la comunicación incluye los nueve principios o sólo algunos de ellos; dónde la “Comunicación sobre el Progreso” está en el reporte de la página web de la empresa; cuál es el número de páginas más relevante en el reporte, preferiblemente para qué principio.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

“Los envases de Tetra Pak son reciclables y se reciclan”. El resultado general de la implementación de estas campañas es el siguiente: **en el año 2004 se reciclaron más de 650 toneladas de envases de post consumo**. El reciclado comprende dos procesos: hidropulpeo y compresión térmica. En el primero, por medio de agua y presión centrífuga, se separa la fibra celulósica del aluminio y el polietileno. Con la pulpa resultante se elaboran todo tipo de papeles. En la Argentina se produce principalmente cartulina liner. Y en el segundo proceso, se comprime el envase a través del calor y se logra un aglomerado resistente, impermeable, que se utiliza para fabricar mobiliario y casas.

Planta de fabricación de material de envases en La Rioja

- Se redujo de 34 % el consumo de gas oil por la optimización del transporte interno.
- Se redujo de un 25% a un 37% la generación de residuos sólidos –urbanos producto de la campaña interna de reciclado: recolección de papel de oficina, latas de gaseosa y botellas PET.
- Se redujo de un 18% a un 45% la generación de residuos especiales gracias a la optimización de los procesos de producción, reducción de residuos de impresión y mantenimiento de máquinas.
- Se reemplazaron las sustancias para ensayos de control de calidad por productos ecológicos.
- Se redujo el consumo de energía en un 5%
- Actualmente se recicla el 99% de los desechos de la producción total.

Gracias al desenvolvimiento responsable de la empresa se re-certificó la **Norma Internacional ISO 14001** en 2003 y que estará vigente hasta el 2006. Además se obtuvo la certificación en **Mantenimiento Productivo Total** otorgada por Japan Institute of Plant Maintenance. Esta distinción supone el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por esta institución reconocida internacionalmente. Así, **hoy puede decirse que los empleados y las maquinarias funcionan de manera estable bajo estrictas condiciones**

de cero defectos, cero averías, cero accidentes y cero reclamos posibilitando un proceso en flujo continuo y regularizado.

Favor de describir: la respuesta que Ud. ha tenido en los esfuerzos para comunicar el progreso, planes para comunicaciones de progreso para los grupos de interés.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Compromiso, Medio Ambiente, Responsabilidad Social, Reciclado, Educación.

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Estela Reale

Email: estela.reale@tetrapak.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

www.tetrapak.com.ar

www.tetrapak.com/enviromentalperformance

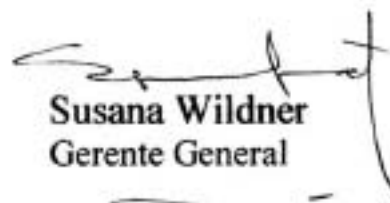
tpamarketing@tetrapak.com

Torresolar S.R.L.

CARTA DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Buenos Aires, Octubre de 2005

En nuestra calidad de Miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas, Torresolar SRL se compromete a continuar apoyando en un todo los Diez Principios y a planificar acciones en las áreas de derechos humanos y medio ambiente.



Susana Wildner
Gerente General

Título de la presentación

Lograr la Calidad Empresarial a través del Desarrollo personal y profesional de las Personas

Soluciones en Energías Alternativas

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principios: 1, 2, 8, 9

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Torresolar SRL, que finalizó su segundo ejercicio fiscal en junio de 2005 avalando los principios del Pacto Global, presenta su segunda COP.

Como se dijo en la primera COP, ingresar al Pacto Global sirvió fundamentalmente para establecer internamente que cada vez que se tome alguna decisión, que se encarre alguna idea o proyecto, se lo haga teniendo en cuenta los principios del Pacto Global, entendiendo la importancia que supone su implementación para el éxito de la compañía y para el beneficio de la Sociedad.

Ante la cantidad, heterogeneidad y procedencia de consultas recibidas pidiendo información sobre energía solar, energía eólica y soluciones de energías alternativas en general, advertimos que había que enfocar esta demanda con otro ritmo y con más conocimientos.

Este año, sin dejar de lado la parte comercial, se hizo más hincapié y se le dedicó mas tiempo y esfuerzo a la preparación profesional de quienes integramos la empresa, participando en seminarios, congresos y jornadas en la temática de energías alternativas y cuidado del medio ambiente.

Y para satisfacer las consultas sobre la temática de las energías alternativas, hemos incorporado en nuestro sitio web un curso gratuito sobre energías renovables, contestando luego el 55% de las consultas generadas por este curso (entre una y tres diarias) ya que el mismo fue puesto en www.mailxmail.com cuyos ocho capítulos están disponibles en PDF y se pueden imprimir.

Según el último registro de dicho sitio web a tal curso se han apuntado un total de 2.992 personas.

Asimismo se respondió un promedio de 4 a 5 consultas por semana de estudiantes, investigadores y desarrolladores de productos, de entre unas 6 a 8 recibidas.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

El resultado de las acciones descritas no es medible en esta instancia, ya que no se hizo un seguimiento de quienes accedieron a los cursos. En esta etapa, la intención fue satisfacer una demanda de conocimientos que Torresolar SRL podía brindar, y no nos propusimos llegar a conocer la aplicación de dichos conocimientos, objetivo que hemos dejado para una segunda etapa.

En el próximo año, y con la ayuda de los conocimientos adquiridos en el curso dic-

tado por PROETICA sobre recomendaciones prácticas para la elaboración de la COP, nos hemos fijado como meta la elaboración de una metodología de seguimiento de los alumnos que realizan nuestros cursos gratuitos, para determinar el resultado práctico de la aplicación de los conocimientos adquiridos.

En cuanto a la preparación interna, se fue mejorando día a día la comunicación y la coordinación interna y hacia los clientes, encarando el trabajo con profesionalidad y cordialidad.

En el año transcurrido se han realizado reuniones mensuales con todos los integrantes de la Empresa en las que se incluía un capítulo referido a la aplicación de alguno de los principios del Pacto Global.

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Confianza – profesionalidad - comunicación – educación - solidaridad

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Susana Wildner

Mail: susanawildner@torresolar.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

En el sitio www.torresolar.com.ar en la pagina de inicio se hace referencia al apoyo de la empresa al Pacto Global como también el link para acceder al sitio de referencia.

TOTAL División Eléctrica Argentina



Acta de compromiso con los principios del Pacto Global:

En la División Eléctrica Argentina del Grupo TOTAL apoyamos y llevamos adelante los principios del Pacto Global tendientes a equilibrar las necesidades de crecimiento y de producción de nuestras Empresas con el interés por la comunidad y el desarrollo integral de la sociedad.

Es nuestra intención continuar trabajando en pos del cumplimiento de estos preceptos y bregar para que la economía global sea más sostenible e integrada.

Desde nuestra actividad diaria, nos comprometemos a implementar acciones que lleven implícitas el espíritu de los valores que transmite el Pacto Global y a colaborar con su difusión.

HORACIO TURRI
Gerente General

Título de la presentación

Energía Solidaria

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

1,2,3,4,6,7,8,9

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Derechos Laborales:

- Garantiza la afiliación sindical
- Facilita espacios físicos dentro de la empresa para que los representantes de los trabajadores realicen su labor profesional.
- Permite que los trabajadores realicen reuniones sindicales en su horario de trabajo.
- Mantiene negociaciones periódicas con los miembros del sindicato en pos de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.
- Apoya instancias de diálogo con el gobierno para alcanzar beneficios para los trabajadores de su área.

Beneficios para los trabajadores:

Transporte:

- Transporte del personal al lugar de trabajo
- En Buenos Aires desde Retiro, Constitución y Plaza San Martín.
- En Neuquén a Loma de la Lata - Neuquén y desde Hidroeléctrica Piedra del Águila a la localidad del mismo nombre.

Comedor:

- Comedores instalados en Central Nuevo Puerto, Puerto Nuevo, Hidroeléctrica Piedra del Águila y Loma de la Lata.

Seguro de vida:

- Seguro por muerte
- Incapacidad total y permanente por enfermedad o accidente
- Incapacidad parcial permanente por accidente
- Seguro de sepelio: \$ 2.000 para titular y cónyuge del asegurado
- 24 sueldos del empleado hasta un máximo de \$450.000
- Jubilados: cobertura hasta 80 años de edad

Obras sociales:

- Coberturas médicas a través de OSATEE, ASE-OMINT Y OSDE

Eventos

- Día del niño

- Fiesta de navidad con regalos
- Encuentro empresarial
- Aniversarios

Becas para estudios superiores:

- **Tipo A:** La empresa pagará el 90% de la carrera de que se trate y el empleado pagará el restante 10%
- **Tipo B:** Cada empresa de la DEA otorga 4 becas anuales tipo B de estudios terciarios o universitarios y hasta 2 para la realización de estudios de posgrados o doctorados que soliciten los empleados.

Becas para trabajadores y sus hijos:

- Se entregan en el primer cuatrimestre del ciclo lectivo

Ayuda escolar:

- Útiles escolares para hijos cursando preescolar, primaria y secundaria

Préstamos:

- Para satisfacer necesidades básicas, emergencia o situaciones críticas
- Monto hasta 3 sueldos netos y devolución hasta 18 cuotas fijas sin interés

Recreación y deportes:

- Gimnasio en Nuevo Puerto y abono para el personal de Loma de la Lata
- Torneo de fútbol
- Torneo de ajedrez y ping pong
- Torneo de tenis y bowling
- Excursiones de pesca
- Excursiones al volcán Lanín y Regatas

Capacitación:

- Cursos técnicos
- Cursos de actualización
- Cursos de especialización
- Cursos de perfeccionamiento
- Seminarios y conferencias

Consejo de la diversidad para promover el carácter mixto (mujeres y hombres) y la internalización (igualdad de oportunidades sin importar la nacionalidad o la cultura donde ha sido educado/a)

En relación con la seguridad de los empleados, durante el 2004 hubo una disminución de más del 50% del índice de los accidentes laborales lo que indica la baja tasa de accidentes y el alto grado de seguridad que intentamos alcanzar en el desarrollo de nuestras actividades.

Principios 1-2. Derechos humanos

- Plan de voluntariado corporativo 2005: A través del cuál los empleados colaboran con proyectos solidarios por ellos propuestos.
- Plan de lucha contra la desnutrición infantil en alianza con Fundación CONIN y otras filiales del grupo TOTAL.
- Colaboración con Fundaciones y ONG sin fines de lucro (Cáritas, Fundación por Pilar, CONIN, ALPI)
- Apoyo al Proyecto de lectura de la Escuela N° 234 “Facundo Quiroga” de Neuquén. Aporte de libros y material de lectura para completar la biblioteca de la escuela.
- Subvención para el funcionamiento de la escuela Pichiñanco que brinda clases de computación e inglés a los niños de Piedra del Aguila en Neuquén.
- Aportes a Festivales artísticos y musicales (Festival Marta Argerich y otros) Para la promoción de la cultura entre empleados y su familia.
- Visitas semanales de colegios, universidades y organizaciones intermedias a las instalaciones de la empresa.

7-8-9 Ambiental

- Programa de puertas abiertas que permite a empleados, familiares y amigos recorrer las instalaciones de la empresa.
- Certificación ISO 9001 y 140001 para Central Puerto, Loma de la Lata y Ciclo Combinado
- Certificación ISO 9002, 14001 y OSHAS 18001 para Hidroeléctrica Piedra del Aguila
- Donación de papel Programa de Reciclado que beneficia a la Fundación del Hospital Garrahan
- Alianza con la Municipalidad de Piedra del Aguila y la Universidad Nacional del Litoral para poner en funcionamiento un biodigestor para el tratamiento de residuos sólidos en la comunidad de Piedra del Aguila para que generen biogás, bioabono y la venta de “créditos de carbono”
- Desarrollo de su SGA basado en los principios de prevención de la contaminación y el uso racional de los recursos naturales, fijando como objetivos la preservación del equilibrio ecológico, la mejora de la calidad de vida y el cumplimiento de los principios del desarrollo sustentable.
- Implementación de un procedimiento general de evaluación de proveedores por el cuál se valora si los proveedores y contratistas cumplen con aspectos de HyS.
- Adquisición de transformadores de tensión, enfriamiento tipo seco, para reemplazar los transformadores de servicios auxiliares de la unidad turbo-vapor n° 9 que utilizan bifenilos policlorados (PCBs) como fluido dieléctrico que existen desde la toma de posesión de las centrales Nuevo Puerto y Puerto Nuevo al momento de su privatización.
- Desarrollo de un monitoreo continuo de la calidad del aire en la zona urbana de influencia de las Centrales Nuevo Puerto, Puerto Nuevo y Ciclo Combinado, durante los meses de agosto/setiembre (período de mayor utilización de combustible líquido). Los resultados serán utilizados para la primera etapa de validación del modelo de difusión atmosférico utilizado en las centrales.
- Participación activa en el Comité Ejecutivo de la Comisión de Emisiones y Calidad del Aire de la provincia de Neuquén. Además, de un aporte económico empresario en la ejecución del monitoreo de calidad del aire en el territorio provincial.

- Realización de la 6° Auditoría de seguridad de Presas donde el panel de consultores independientes internacionales concluyó que el estado de las obras es satisfactorio y su comportamiento normal.

10. Corrupción

- Difusión del código de conducta y Carta de ética entre empleados y proveedores.
- Creación de un Comité de ética que se encarga ante el Presidente del Grupo de todos los asuntos relacionados con la ética dentro del Grupo.
- Políticas relacionadas con pautar la relación que deben tener los empleados de la Empresa con los proveedores de manera de poder establecer parámetros de transparencia para ambos.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

- Mayor compromiso de los empleados con los programas que lleva adelante la empresa
- Aumento de los beneficios para el trabajador y su familia lo que implica un alto grado de satisfacción de los empleados con sus condiciones laborales.
- Disminución de los accidentes laborales.
- Relación fluida de los sindicatos con los Directivos de la empresa.
- Mejora en las relaciones con organizaciones no gubernamentales, Asociaciones, Instituciones educativas y Fundaciones sin fines de lucro.
- Aumento en actividades educativas y culturales a favor de los empleados y sus familias.
- Mayor compromiso de los Directivos y los empleados con el Sistema de gestión de calidad, higiene y seguridad y ambiental.
- Cambio de hábitos de los Directivos, los empleados y sus familias con respecto al cuidado del medio ambiente.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Compromiso; Sustentabilidad; Beneficios laborales; Consejo de la diversidad; Voluntariado corporativo; Educación; Cultura; Nutrición; Programa de puertas abiertas; Reciclado de papel; Certificaciones (ISO 14001, 9001, OSHAS 18001); Biodigestor; Sistema de gestión ambiental, calidad e higiene y seguridad; Código de conducta; Carta de ética

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Santiago Ramos Mejía
Email: santiago.ramos@total.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

Reporte anual

The Value Brands Company de Argentina s.c.a.

Título de la presentación

Compromiso Social

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Si bien estamos de acuerdo con los diez principios del Pacto Global, en esta presentación, ponemos énfasis en el Principio 1 y el Principio 7

Principio 1. Apoyar y respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados internacionalmente.

Principio 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos Medio Ambientales.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Principio que involucra el punto 1 del PG

- **Programa “Ser Solidario”** Es una comisión que existe desde el año 2003 desarrollando tareas de ayuda a instituciones que desarrollan actividades de asistencia social. Esta compuesta por empleados de todo nivel que prestan su ayuda voluntaria. Trabaja con fondos proveniente de rifas, donaciones y venta de papel y cartón para reciclar.
- **Proyecto “SOL”.** (Seguridad, Orden y Limpieza) Se lanzó en el año 2003 involucrando y comprometiendo a todos los niveles de la compañía. Se basó en el criterio que una Planta Segura es una Planta Limpia y estableciendo un concepto moderno de orden y limpieza “Un lugar está en orden cuando no hay cosas innecesarias alrededor y cuando todas las cosas necesarias, están en su lugar”. Nuestro objetivo es tener una planta más segura y agradable lo cual significa mejorar nuestra calidad de vida.
- **Familia TVBCO** Se desarrolló un programa de aproximación a las familias de todos nuestros empleados.
- **Concurso de Arte Plástico “Entre Todos Cuidemos el Medio Ambiente”** Este evento fue dirigido hacia los integrantes más pequeños de la familia de TVBCO y tuvo por objeto brindarles a ellos un lugar de expresión donde poder manifestarse y plasmar a través del arte todas sus inquietudes, ideas y pensamientos acerca de la consigna del concurso. Con este emprendimiento apostamos a mejorar la calidad de vida, la de nosotros y la de las personas con las que nos relacionamos, concientes de que un mundo mejor es posible, pero que debemos trabajar para lograrlo.
- **Boletines de Higiene y Seguridad Industrial** Desde enero del 2004 se crearon boletines dirigidos a la familia de todo el personal a los efectos de generar un sentido de pertenencia más fuerte y vinculante que permita compartir conceptos de **seguridad** a tener en cuenta en nuestra **empresa**, en nuestro **hogar**, en los deportes, cuando viajamos, en nuestras vacaciones, en fin, en nuestra **vida**. El objetivo fue incre-

mentar día a día nuestra conciencia en **seguridad** y mejorar nuestra Calidad de Vida, la de nosotros y la de los que nos rodean, recordando que **seguridad es una forma de vida y es tarea de todos.**

- **Programa Escuela Barrio Almafuerite** Fue creado en el año 2004 con la idea de establecer un vínculo con el barrio lindero a los efectos de brindar a los alumnos de este barrio carenciado la posibilidad de visitar nuestras instalaciones y brindarles información referente a inserción laboral, visualizar distintos sectores de trabajo, la importancia de la capacitación en las diferentes áreas, seguridad, etc.
- **Programa de Higiene y Seguridad Industrial.** Implementado en el año 2002 cuyo objetivo esencial es proveer y establecer condiciones y medio ambiente de trabajo seguros para todas las personas que desarrollen sus actividades en el ámbito de la Empresa o en función de ella y garantizar la correcta preservación de sus bienes .Se Se implementaron premios de seguridad trimestrales para las personas de las plantas o sectores que superaban los objetivos planteados.

Principio que involucra el punto 7 del PG

- En el año 2003 se implementó un sistema de separación y recolección de papel y cartón generando ingresos que son derivados íntegramente a la cuenta del comité “Ser Solidarios” evitando gastos de disposición y reutilizando material aprovechable.
- Desde agosto del año 2004 se instaló un equipo de monitoreo continuo de material particulado al ambiente a los efectos de mantener las emisiones gaseosas dentro de los parámetros de ley

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Principio que involucra el punto 1 del PG

Acciones del Programa “Ser Solidarios”

- Merienda diaria para 800 chicos del Barrio Almafuerite (Caritas – Padre Bachi)
- Jornada de recreación para 100 chicos (Caritas- Padre Bachi), Huevos de pascua para 500 chicos. Ayuda escolar para 400 chicos. Campamento para 70 chicos
- Mesas de Noche Buena para 200 personas
- Donaciones a distintas instituciones (capilla María Auxiliadora, Ciudad Evita, Guardería del Niño Jesús de Tapiales, Fundación Servicio y Estudio para la Discapacidad Mental, Parroquia Stella Maris San Justo, Fundación Nueva Esperanza Salta, Hnos Sagrado Corazón Bella Vista Corrientes, Las Margaritas y Los Palos Chaco, Escuelas Rurales Quitilipi Formosa

Acciones del Proyecto “SOL”

- La implementación del programa, involucrando a todas las personas, trajo aparejado una mejora sustancial en el orden y la limpieza de toda la planta.
- **Concurso de Arte Plástico “Entre Todos Cuidemos el Medio Ambiente”** . Participaron 35 hijos/as de nuestros operarios de 2 a 12 años, el evento culminó con una fiesta con la participación de los “artistas” y sus padres donde se entregaron útiles escolares a todos los participantes, premios a los trabajos más destacados y sorteos de

bicicletas. Esto tuvo un impacto positivo en el acercamiento de la familia a la empresa.

- **Boletines de Higiene y Seguridad Industrial.** Se entregaron desde diciembre del 2003 a todo el personal , Seguridad con la pirotecnia, ¿Tu casa es segura?, Seguridad y uso eficiente de la electricidad, Prevención de accidentes en la escuela, Entre todos cuidemos el medio ambiente, El gas en el Hogar, Prevención de la Drogadicción, Breve documento sobre SIDA, Llegaron las vacaciones, Actividad física.
- **Programa Escuela Barrio Almafuerite** Participaron del programa 32 chicos del ultimo año del Polimodal. Se informó sobre procesos de producción, inserción laboral, seguridad y visita a la planta productiva. Surgió la necesidad, para este año de formar grupos de interes en diferentes areas como Marketing, Administración, RR HH, Sistemas, Medio Ambiente y Producción.
- **Programa de Higiene y Seguridad Industrial.** Permitió reducir a accidentologia laboral desde 30 accidentes con perdida de días en el año 2000 a 12 en el año 2004 reduciendo el indice de frecuencia de 10.59 a 2.39. Nuestro objetivo es “Cero accidente” “Cero enfermedad profesional”

Principio que involucra el punto 7 del PG

- Alto grado de participación en el programa de recolección de cartón y papel permitiendo un importante ingreso mensual a la cuenta Ser Solidario.
- Control continuo de emisiones gaseosas

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Compromiso social - Familia

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ruben C. Zuccotti

Email: rzuccotti@tvbco.com

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual /reporte RSE, Paginas web, etc.:

No posee

Transba s.A.

“Comunicación sobre el Progreso”

A través de nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, ratificamos y sostenemos nuestro compromiso con los 10 principios basados en los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

ING. JUAN DE MARCO
Gerente General
Transba S.A.

Título de la presentación

Un compromiso ambiental y educativo.

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio N° 1 “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”.

Principio N° 8: “Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Una de las varias acciones establecidas desde el área de Recursos Humanos, dentro de la protección de los Derechos Humanos, según consta en las normas internacionales (Declaración Universal de los DDHH), es la política de **“Becas de Estudios para hijos de empleados”**. Su objetivo es estimular y apoyar el desarrollo educativo de los hijos de todo el personal de la Compañía, canalizando sus inquietudes de formación y entrenamiento mediante la participación en programas o planes académicos de interés empresario. Las becas son otorgadas a menores de 25 años que no tengan empleo ni ocupación rentada y cursen estudios secundarios, terciarios o universitarios priorizando los últimos años de la carrera tanto en escuelas secundarias como en universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Continuando con la responsabilidad asumida por la Empresa de impulsar una mayor responsabilidad medioambiental, una de las acciones incorporadas fue la de **Actualizar el Sistema de Gestión Ambiental logrando la Certificación de la nueva versión de la Norma ISO 14001: 2004**, logrando de esta manera permanecer actualizados con los requisitos normativos internacionales y seguir trabajando en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental de la Organización.

Otra de las acciones fue la de **“Capacitar, motivar y comprometer a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente”** según consta en la Política Ambiental de la Organización. Se planificaron y desarrollaron durante el año, cursos de Capacitación / Concientización y Talleres de Trabajos Prácticos en las distintas Regiones de la Compañía brindando, entre otros, conceptos y herramientas para el respeto y cuidado responsable del Medio Ambiente. Se continúa con el desarrollo de los cursos correspondientes para concretar en tiempo y forma el plan establecido.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Becas de Estudios para hijos de empleados: respecto de la Política de RRHH “Becas de estudios para hijos de empleados”, se prosiguió con el otorgamiento de becas para estudiantes hijos del personal de la Organización. Durante el año 2005, se evaluaron las solicitudes presentadas otorgándose un total de 20 para el nivel secundario.

Actualización de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001-2004: a través de la implementación y desarrollo de la Gestión Ambiental según el esquema normativo ISO 14001-2004 se ha contribuido a la mejora de la Performance Ambiental de la Compañía, verificándose en el bajo número de accidentes ambientales registrados. Entre los primeros resultados obtenidos se releva haber Certificado la nueva versión de la Norma Internacional entre las cuatro primeras Organizaciones a nivel mundial.

Capacitación a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente:

De los cinco cursos y talleres de capacitación/concientización planificados para el año en curso, se han desarrollado cuatro al día de la fecha, capacitándose a más de 80 personas. El 39% de los capacitados, han evaluado la capacitación como excelente, el 55% como muy buena y el 6% como buena, no registrándose, por el momento, ninguna calificación negativa. Los resultados generales de la Capacitación/Concientización se revelan a través de la mejora en el comportamiento operativo y ambiental de la Organización y el fortalecimiento del cuidado ambiental.

País(es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Fortalecimiento / Becas / Actualización / Formación / Responsabilidad

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ing. José Luis Sierra

Email: jose.luis.sierra@transx.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.transba.com.ar

Transener S.A.

“Comunicación sobre el Progreso”

Mediante nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas, sostenemos y mantenemos nuestro compromiso con los 10 principios basados en los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

ING. SILVIO RESNICH
Gerente General
Transener S.A.

Título de la presentación

La conciencia ambiental y el Apoyo educativo en la Organización

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio N° 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”.

Principio N° 8: “Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Dentro del marco de la protección de los Derechos Humanos, según consta en las normas internacionales (Declaración Universal de los DDHH), una de las varias acciones implementadas desde la Gerencia de Recursos Humanos, es la Política de **“Becas de Estudios para hijos de empleados”**. Dicha política tiene el objetivo de incentivar y apoyar el desarrollo educativo de los hijos de todo el personal de la Compañía, canalizando sus inquietudes de formación y entrenamiento mediante la participación en programas o planes académicos de interés empresario. Las becas son otorgadas a menores de 25 años que no tengan empleo u ocupación rentada y cursen estudios secundarios, terciarios o universitarios priorizando los últimos años de la carrera tanto en escuelas secundarias como en universidades reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Provincial.

Según el compromiso de la Empresa de promover una mayor responsabilidad medioambiental, una de las iniciativas de mejoras implementadas fue la de **Actualizar el Sistema de Gestión Ambiental logrando la Certificación de la nueva versión de la Norma ISO 14001: 2004**, manteniéndonos de esta manera permanentemente actualizados con los requisitos normativos internacionales y trabajando en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental de la Organización.

Otra de las acciones fue la de **“Capacitar, motivar y comprometer a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente”** según consta en la Política Ambiental de la Organización. Se planificaron y desarrollaron durante el año, cursos de Capacitación / Concientización y Talleres de Trabajos Prácticos en los emplazamientos Regionales de la Compañía brindando, entre otros, conceptos y herramientas para el respeto y cuidado responsable del Medio Ambiente. Se continúa con el desarrollo de los cursos correspondientes a concretar en tiempo y forma el plan establecido.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descriptas?

Becas de Estudios para hijos de empleados: en función a la Política de RRHH “Becas de estudios para hijos de empleados”, se continuó con el otorgamiento de becas para estudiantes hijos del personal de la Organización. Durante el año 2005, se evaluaron

las solicitudes presentadas otorgándose 38 para el nivel secundario, 3 de nivel universitario y 1 de nivel terciario.

Actualización de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001-2004:

a través de la implementación y desarrollo de la Gestión Ambiental según el esquema normativo ISO 14001:2004 se ha contribuido a la mejora de la Performance Ambiental de la Compañía, verificándose en el bajo número de incidentes ambientales registrados. Entre los primeros resultados obtenidos se releva haber Certificado la nueva versión de la Norma Internacional entre las cuatro primeras Organizaciones a nivel mundial.

Capacitación a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente:

Al día de la fecha se han desarrollado tres de los cinco cursos y talleres de capacitación/concientización planificados para el año en curso, capacitándose a más de 70 personas. El 15% de los capacitados, han evaluado la capacitación como excelente, el 74% como muy buena y el 12% como buena, no registrándose, por el momento, ninguna calificación negativa. Los resultados generales de la Capacitación/Concientización se revelan a través de la mejora en el comportamiento operativo y ambiental de la Organización y el fortalecimiento de la conciencia ambiental.

País(es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es sólo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/ exposición

Desarrollo / Becas / Actualización / Capacitación / Responsabilidad

Información del contacto representativo de la empresa

Nombre: Ing. José Luis Sierra

Email: jose.luis.sierra@transx.com.ar

URL links para la “Comunicación sobre el Progreso”, por ej. Reporte anual/ reporte RSE, Paginas web, etc.

www.transener.com.ar

Vector Grupo Consultor



La Pampa 383 1° Piso (M5500EMG) Mendoza - Argentina

Tels./fax: (0261) 424 1731

www.molinablotta.com.a

e-mail: andrea.cavallaro@molinablotta.com.ar

Sres. de Pacto Mundial:

En calidad de miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, manifestamos nuestro compromiso con la sociedad por medio de actividades que respaldan los diez principios, incluyendo la protección de los derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Se adjunta Comunicación sobre el Progreso de Vector en el año 2004/5

Atentamente



Juan Manuel Molina
Socio



Julio Abelardo Blotta
Socio

Título de la presentación

Vector Grupo Consultor cambió su personería jurídica (pasó de ser una Sociedad Responsabilidad Limitada a una Asociación Civil sin Fines de lucro) para avalar y dar sustento legal a sus principios y valores compartidos. La medida trata de dar cumplimiento al Principio 10 del Pacto Global.

Es una Asociación Civil sin fines de lucro que promueve el progreso social mediante el asesoramiento y la prestación de servicios profesionales a organizaciones, empresas e instituciones.

Principio(s) del Pacto Global /uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1,2,3 etc, y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

Vector Grupo Consultor transformó su personería jurídica, en busca de una figura que representara y legalizara sus principios, valores y actividades.

Las acciones prácticas realizadas durante el último año para implementar el principio 10, fueron las siguientes:

- Desarrolló un taller de capacitación para la identificación de prácticas comunes que pueden identificarse con acciones de soborno y corrupción.
- Prestó asesoramiento para la constitución de entidades de carácter público compatible con los propósitos y principios de anticorrupción.

El formato a utilizar para comunicar los progresos en la implementación de los principios del Pacto Global, será el de Reporte Anual.

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

El resultado es que las Consultoras asociadas a Vector G. P., manifiestan un creciente compromiso por erradicar la corrupción en sus prácticas profesionales.

La medición se puede ver por la cantidad de consultas recibidas a sus asociados sobre prácticas fraudulentas y por la cantidad de asistentes a los talleres realizados.

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Corrupción. Ética

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Lic. Andrea Cavallaro

Email: vector@grupovector.com.ar

Volkswagen Argentina

Título de la presentación

Construyendo el Camino hacia un Desarrollo Sustentable

VW fabrica en Argentina desde mediados de 1980 vehículos automotores y componentes que comercializa en el país y en 28 mercados más. Cuenta en la actualidad con dos centros industriales, uno en Bs. As. y otro en Córdoba, generando ocupación directa a más de 3000 personas, siendo de esta manera el mayor empleador de la industria automotriz.

Ha alcanzado certificaciones conforme estándares internacionales y recientemente ha obtenido el Premio Nacional a la Calidad.

Además de VW, comercializa las marcas Audi, SEAT y VW Camiones & Buses.

Principio(s) del Pacto Global/ uso(s) tratados en el ejemplo (seleccionar de la lista i.e. 1, 2, 3 etc., y/o HIV/SIDA, administración del agua, etc.)

VW reconoce los siguientes principios del Pacto relacionados a los planes y acciones reportadas:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
- Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Promover mayor responsabilidad medioambiental.

¿Qué acciones ha realizado su empresa para implementar el Pacto Global dentro de sus negocios?

1. La base de la gestión de la política empresarial de Volkswagen está sujeta a la Declaración sobre los Derechos sociales y las Relaciones Laborales en Volkswagen o Carta Social de Volkswagen. Estos constituyen la base de la política empresarial de Volkswagen. Los derechos y principios sociales recogidos en este acuerdo están en plena concordancia con las disposiciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y se identifican con la iniciativa de los Principios 1 a 6 del Pacto Global de Naciones Unidas.
2. Se mantiene permanentemente un diálogo fluido con los empleados a fin de brindar igualdad de oportunidades y tomar medidas que contribuyan a preservar los derechos humanos de sus trabajadores y el crecimiento sostenido de la empresa. Así están de manifiesto implícitamente en las políticas de Relaciones Laborales, de Higiene y Seguridad como en los Valores de la Compañía. (Carta social)
3. Se reconoce el derecho fundamental de todo trabajador a formar sindicatos y órga-

nos de representación y a afiliarse a los mismos. Volkswagen y los sindicatos o las representaciones de los trabajadores colaboran abiertamente a fin de resolver posibles conflictos de manera constructiva mediante la cooperación. (Carta social).

En tal sentido, el número de representantes gremiales es ampliamente superior al establecido por Ley. El diálogo con la comisión interna de reclamos es sistemático y continuo.

4. Se rechaza recurrir de forma consciente a los trabajos forzados u obligatorios de todo tipo, incluyendo la servidumbre por deudas o el trabajo no voluntario de reclusos. (Carta social)
5. El trabajo infantil está prohibido. Volkswagen se ceñirá a la edad laboral mínima establecida en el marco legal del país correspondiente haciendo extensiva dicha normativa a los proveedores directos de la Compañía (Carta social)
6. Se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato sin distinción alguna de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social u opinión política (siempre que se base en los principios democráticos y en la tolerancia frente a los que piensan de modo diferente). (Carta social) Actualmente el 18% de las últimas contrataciones de personal realizadas para la fabricación del nuevo modelo es personal femenino.

Volkswagen ha contratado también un empleado con capacidad diferente, para quien han sido creadas las condiciones necesarias para respetar su propia autonomía. Actualmente se están evaluando las posibilidades para contratar más personas en estas condiciones.

7. Entre las acciones efectuadas hemos realizado un estudio hidrogeológico del área, una evaluación del impacto ambiental por habilitación de la planta, evaluaciones de emisión e inmisión, instalación de facilidades para el tratamiento de efluentes y residuos.
 8. Algunas de las acciones implementadas son: Reducción en los consumos de agua, aceites y carga térmica, reducción de emisiones de gases en procesos productivos, implementación de programas de reciclado de papel, latas de aluminio, y baterías / pilas en desuso, mantenimiento de una laguna artificial colectora de agua de lluvias. En consonancia con lo descrito, se han llevado a cabo convenios con distintas instituciones educativas de enseñanza media y superior a fines de capacitar y promover la conciencia ecológica en alumnos y docentes de las provincias de Córdoba y Buenos Aires.
 9. Adaptación de nuevas tecnologías en nuestros productos, que contribuyen a reducir la cantidad de emisiones contaminantes gaseosas y sonoras.
 10. Volkswagen ha desarrollado un Acuerdo de Confidencialidad con sus empleados, con referencia a las informaciones secretas invenciones o descubrimientos que en ocasión de sus funciones pasen a conocimiento de los mismos.
También ha desarrollado una política sobre Conflicto de Intereses, que establece que los empleados deben guiarse por altos principios de integridad y conducta en relación con las organizaciones que operan con la empresa.
Así mismo, rige también por un Procedimiento Corporativo que establece la política sobre presentes, premios y souvenirs que ocasionalmente perciben los empleados.
-

¿Cuál fue el resultado de las acciones descritas?

- 18% de personal femenino en las últimas incorporaciones.
 - 8 ton de papel reciclado a favor del Hospital Garrahan.
 - Más de \$ 60.000 en donaciones al Htal. Infantil de Córdoba como resultado de la recolección selectiva de residuos (y venta de los mismos).
 - Más de 6.000 árboles plantados como parte del programa de reforestación.
 - Estos resultados han sido comunicados para conocimiento de los empleados en la revista interna de VW así como también se han enviado informes a nuestra casa matriz en Alemania.
 - También han sido difundidos a la comunidad en general en a través de la participación en los diversos ámbitos: público – privado – universitario
-

País (es) donde el cambio interno de la empresa tuvo lugar (global es solo una opción)

Argentina

5 Palabras de búsqueda o palabras claves que describen la presentación/exposición.

Desarrollo Sustentable, reciclado, capacitación, medioambiente

Información del contacto representativo de la empresa:

Nombre: Herbert Prock
herbert.prock@vw.com.ar
