



Lima, 19 de julio de 2011

Señor
Georg Kell
Director Ejecutivo
Global Compact
Naciones Unidas

Estimado Señor Kell:

En representación de la empresa Resource tengo el agrado de comunicarle, a través de la presente, nuestra firme decisión de continuar apoyando las iniciativas de la Red del Pacto Mundial y la suscripción de sus 10 principios rectores.

En conformidad con nuestra misión y visión, en Resource promovemos activamente la difusión de buenas prácticas empresariales, en toda la comunidad de negocios, a través de nuestros boletines "Resource al Día" y "Sólo Gerentes Generales", así como nuestros desayunos de trabajo, en los que expositores nacionales e internacionales de un gran nivel profesional comparten experiencias de éxito.

En nombre del personal de Resource, le garantizo que mantenemos nuestro compromiso de seguir contribuyendo al cumplimiento de los principios del Pacto y su difusión en el ámbito empresarial.

Atentamente,

Laura de Acha
Gerente General
Resource

REPORTE DE PROGRESO 2009 y 2010 – Resource

I. DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

1.1 Compromiso y acciones:

Nuestra Gerente General, Laura de Acha, forma parte de la Asociación “Mujeres Batalla” (AMUBA), un grupo sin fines de lucro que reúne a empresarias que están organizando acciones concretas de apoyo a la comunidad. Desde 2009 llevan a cabo el proyecto Tingo María: “Luchando por el Cambio”.

Esta asociación ha identificado que en esta ciudad de la selva peruana, muchas mujeres no tienen una buena calidad de vida, porque desde muy pequeñas son maltratadas o son obligadas a dedicarse a la prostitución.

Para contrarrestar esta cruda realidad, se ha hecho un rescate y monitoreo de estas niñas con la ayuda de la terapeuta Holista Malena Huguet. Se han clasificado a las chicas en cuatro grupos: menores de 10 años (que han sido internadas en el INABIF), adolescentes que son madres solteras, adolescentes en bares (prostitución) y mujeres maltratadas.

Después de un exhaustivo análisis, la terapeuta concluyó que muchas de estas mujeres presentan autoestima baja, falta de afecto y frustración, pero también tienen un marcado deseo de superación. Esto ha impulsado a AMUBA a desarrollar un proyecto de exportación de flores silvestres para darles una alternativa de vida distinta.

1.2 Indicadores

Desde que se inició el proyecto, se fijaron los siguientes objetivos:

- A) Formar a las mujeres con valores
- B) Desarrollar sus capacidades
- C) Inculcarles una cultura de éxito permanente y así mejorar su calidad de vida.

Durante el último año ha habido tres producciones de flores silvestres. Todas se lograron vender con éxito. Si bien hasta el momento AMUBA ha asesorado al proyecto Tingo María “Luchando por el Cambio” en la producción y comercialización de las flores silvestres, el siguiente objetivo es que las beneficiarias tengan autonomía propia y se encarguen de la empresa como un proyecto sostenible en el tiempo.

II. DERECHOS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

2.1 Compromiso y acciones:

Como parte de nuestro apoyo al Principio 3 del Pacto Mundial, Resource Reclutamiento por Objetivo y la Cámara de Comercio e Industria Peruano-Alemana fuimos los organizadores del Desayuno Conferencia "Cultivando una buena relación con el Sindicato", en el cual se presentaron casos exitosos de empresas que han logrado llevar una relación positiva con el sindicato, a base de comunicación y estrategias de trabajo en conjunto. El evento se llevó a cabo el 13 de noviembre de 2009.

Los expositores fueron Vidal Flores, Gerente Senior de Recursos Humanos de SIDERPERU – GERDAU y Eduardo Rivera, Gerente de Personal de PANIFICADORA BIMBO DEL PERU S.A. Ellos expusieron casos concretos de cómo trabajar de la mano con el sindicato, potenciando la comunicación fluida y minimizando los conflictos.

2.2 Indicadores:

Este evento estuvo dirigido a Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos de las principales empresas del país. Contamos con la asistencia de aproximadamente 75 ejecutivos. Recibimos buenos comentarios de parte de los asistentes, quienes manifestaron su interés en aplicar estas buenas prácticas en sus empresas.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

2.3 Compromiso y acciones:

No permitimos ni fomentamos la contratación de niños o menores de edad en nuestro centro de trabajo, ni entre nuestros clientes o proveedores. De darse el caso, no aceptaríamos trabajar con una empresa que emplea menores de edad. Del mismo modo, no permitimos ninguna forma de trabajo forzoso en nuestra compañía.

2.4 Indicadores:

En los períodos 2009 y 2010 no se ha evidenciado entre nuestros clientes o proveedores ningún caso de trabajo forzoso ni contratación de menores de edad.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

2.5 Compromiso y acciones:

Promovemos la no discriminación en todos nuestros procesos de contratación. Contamos con una clara política de inclusión e incorporación a nuestra organización, ya que nuestro personal proviene de diferentes estratos y de distintas universidades, tanto estatales como particulares. Tenemos una política de respeto hacia todos nuestros colaboradores, sin distinción de raza, género o religión.

Por otro lado, en 2008 firmamos un convenio con el Centro Ann Sullivan del Perú, para incorporar a nuestra empresa un colaborador con habilidades diferentes. La página web de esta institución es <http://annsullivanperu.org/> y nuestro contacto es la Sra. Liliana Mayo, Fundadora y Directora General.

2.6 Indicadores:

Con respecto a nuestra política de no discriminación, podemos garantizar que en el 100% de nuestros procesos de contratación se ha respetado el Principio 6 del Pacto Mundial, garantizando que en los procesos de contratación no primen criterios de raza, género, religión ni ningún criterio similar.

Por otro lado, en el último año tres jóvenes con habilidades diferentes, del Centro Ann Sullivan del Perú, se incorporaron a Resource. Cada uno de ellos nos ha brindado un valioso aporte en el ingreso de datos al Sistema de Candidatos. Ellos se han adaptado muy bien a la compañía, participando en nuestros eventos internos y demostrando siempre un gran nivel de compromiso con su trabajo.

III. MEDIO AMBIENTE


Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

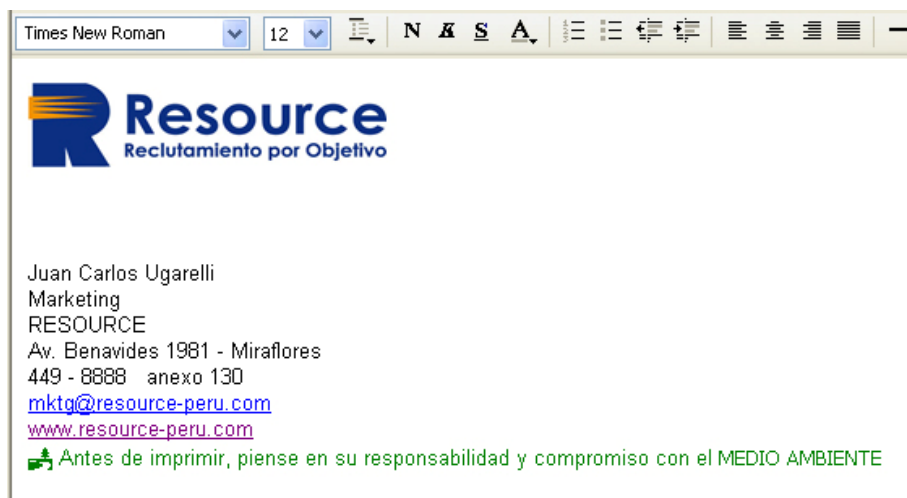
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

3.1 Compromiso y acciones:

En los dos últimos años relanzamos dos campañas que refuerzan nuestro compromiso con la defensa del medio ambiente:

A) Incorporamos en todas las firmas de correo de nuestro personal un mensaje que dice:  Antes de imprimir, piense en su responsabilidad y compromiso con el MEDIO AMBIENTE. El envío de este mensaje es de carácter obligatorio para todas nuestras comunicaciones por mail, internas y externas. Ejemplo:



B) Relanzamos una campaña de ahorro de energía y uso responsable de los recursos con nuestro personal, que consistió en un comunicado por correo electrónico. Aquí se les recomendó los siguientes puntos:

- No imprimir documentos innecesarios
- Imprimir en el reverso de hojas ya impresas
- Apagar monitores en horas de refrigerio o reunión fuera de la oficina
- Apagar todos los equipos electrónicos e interruptores de luz cuando se retiren o no haya nadie en su oficina.

3.2 Indicadores

Los resultados de la segunda campaña fueron alentadores, porque en nuestras compras semestrales de papel ha habido una disminución del 10% con respecto al semestre anterior. Además, todo el personal está cumpliendo la indicación de apagar los equipos que no estén en uso. El encargado de sistemas supervisa constantemente que esto se ponga en práctica.

IV. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

4.1 Compromiso y acciones:

Nuestra empresa no favorece ni paga comisión de ningún tipo a proveedores, clientes, autoridades ni instituciones gubernamentales. Esto ha sido incorporado a la Declaración de Principios y puesto en conocimiento a todas las personas que trabajan con nosotros.

Del mismo modo, no aceptamos regalos ni dinero de los candidatos que entrevistamos o ubicamos en otras organizaciones. Esto está debidamente anunciado por escrito en cada de nuestras salas de entrevista, a través de un documento que cada candidato lee al llegar a su entrevista.

4.2 Indicadores

Podemos garantizar que al inicio de cada entrevista, todos nuestros candidatos leen nuestra declaración sobre lucha contra la corrupción.

Asimismo, podemos asegurar que en todos los procesos de reclutamiento, selección y evaluación de personal que hemos llevado con nuestros clientes ha habido una total transparencia de nuestra parte, sin realizar pagos ni favores para obtener alguna cuenta o ganar una licitación.