



Desarrollo Agrícola del Paraguay

Comunicación de Progreso

Periodo Octubre 2010 – Octubre 2011



Asunción, 1 de febrero de 2012

**Oficina de las Naciones Unidas en Paraguay
Pacto Global**

A continuación se presenta la comunicación de Progreso (COP) de Desarrollo Agrícola del Paraguay S.A. para el Pacto Global. El alcance de esta comunicación de progreso corresponde a la totalidad de las operaciones de Desarrollo Agrícola S.A. en los años 2010 y 2011.

El Grupo DAP es un emprendimiento paraguayo con inversión internacional, que desde su fundación en 2005, opera con triple línea de resultados: Rentabilidad a largo plazo, cuidado ambiental e inclusión social, para la producción sustentable de materias primas para alimentos y energía. A través de las inversiones de capital en la región, el Grupo DAP promueve un proceso de aprendizaje continuo que apunta a construir un modelo de desarrollo que se aplique a nivel local y con proyección a escala regional.

El Grupo DAP tiene un sistema de producción con objetivos de desarrollo sostenible. Generar utilidades y producir riquezas son parte de estos objetivos, pero la empresa se reconoce también con un sistema de interacciones sociales, internas y externas, las que son fundamentales para la consecución de los objetivos económicos dentro de la visión integral del desarrollo. El Grupo DAP se asocia a organizaciones de la sociedad civil como la Fundación Moisés Bertoni y Sociedad de Estudios Rurales. Con la fuerza de esta y otras alianzas puede ejecutar sus políticas ambientales y sociales con base en el know how de las ONGs para acompañar a las comunidades vecinas en el mejoramiento de su calidad de vida y ejecutar actividades relacionadas a la conservación, preservación y restauración del paisaje rural y forestal.

A la fecha, el Grupo DAP cuenta con 85 personas directos y más de 250 empleados indirectos a través de las 47 empresas contratistas proveedoras de servicios generales, agrícolas y de transporte. Opera en 7 unidades productivas propias (14.550 ha.) y 15 unidades productivas alquiladas (8.217 ha.), totalizando así una superficie de 22.672 ha. A estas se suman 11.705 ha. de superficies de reservas forestales y campos bajos destinados a la conservación y preservación animal. Asimismo, en cumplimiento de su filosofía de trabajo, realiza acciones sociales y de desarrollo económico en comunidades de las áreas de influencia de los campos. Estas acciones, encaradas por organizaciones de la sociedad civil (ONGs) alcanzan hoy a más de 500 familias campesinas de escasos recursos. Estas actividades cuentan también con apoyo financiero de la Agencia América para el Desarrollo USAID, que aporta recursos en igual cantidad que los que invierte DAP.

La empresa a través de estas acciones promueve el cumplimiento de lo establecido en los 10 principios del Pacto Global, sumando esfuerzos para lograr las metas de desarrollo, conservación y erradicación de la pobreza en los ámbitos de su competencia.

Ante cualquier consulta no duden en comunicarse conmigo al +595 21 208 450. Sin otro particular aprovecho la ocasión para saludarles muy atentamente,



Pascual Rubiani Yanho
Presidente

Desarrollo Agrícola del Paraguay S.A.
DESARROLLO AGRICOLA DEL PARAGUAY S.A.
Pascual Rubiani Yanho

Índice de Contenido de la Comunicación

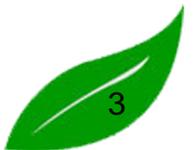
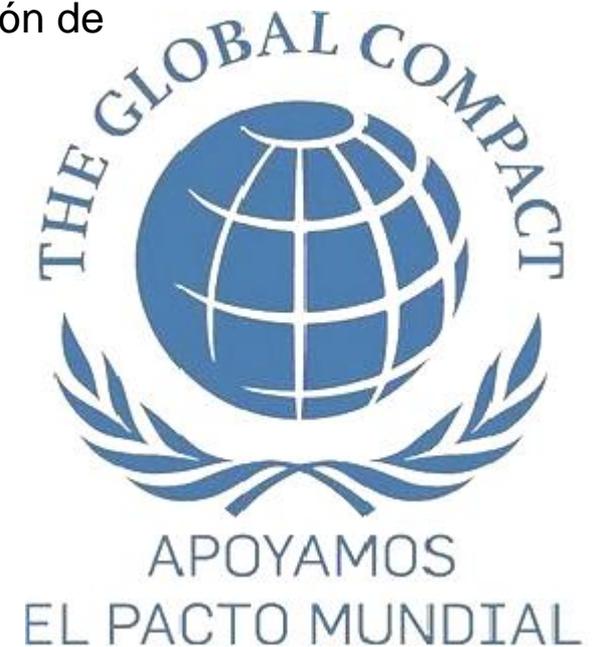
Anexa a esta presentación, se encuentra la Declaración de respaldo y apoyo continuo al Pacto global.

1. DAP: Antecedentes y actualidad.

- Antecedentes
- Historia
- Principios
- Dotación
- Estructura Organizacional

2. Principios del Pacto Global.

- Compromiso
- Sistema
- Actividades
- Indicadores
- Comentarios del Período



Declaración de respaldo y continuo al Pacto global



1. Antecedentes DAP



Antecedentes DAP



El Grupo DAP es un emprendimiento agropecuario paraguayo con inversión internacional, que desde su fundación en 2005, opera con triple línea de resultados: Rentabilidad a largo plazo, cuidado ambiental e inclusión social, para la producción sustentable de materias primas para alimentos y energía.



A través de inversiones de capital en la región el Grupo DAP promueve un proceso de aprendizaje continuo y dinámico hacia la búsqueda de un modelo de desarrollo que se aplique a nivel local y con proyecciones a escala regional.



A este proceso se suman, a través de alianzas estratégicas, organizaciones de la sociedad civil con experiencia en la implementación de programas de desarrollo comunitario, legislación ambiental, comercio justo y producción orgánica así como organizaciones educativas y de investigación.

Historia de la Empresa



A mediados del 2005 un grupo de empresarios paraguayos, al constatar que el país no había producido crecimiento en las últimas dos décadas y que existían importantes oportunidades de agonegocios a desarrollar, generaron un esquema que integra lo mejor de los negocios en Paraguay con profesionales de nivel internacional e inversores que entienden la oportunidad de negocios que hay hoy en el país.

Así se crea un grupo de empresas para invertir en el sector agrícola paraguayo:

- Desarrollo Agrícola del Paraguay, DAP S. A.
- Frontera Agropecuaria del Paraguay, FAP S.A.
- Sociedad de Inversión Agropecuaria del Paraguay, SIAP S.A.

En noviembre del 2005 el Grupo DAP se instala en Asunción con una oficina administrativa, y se adquiere la primera propiedad: San Ramón, de 4.282 ha, en el Distrito de Tacuati, desde entonces el crecimiento ha sido sostenido.



Principios DAP



Maximizar la rentabilidad con sustentabilidad:

Las actividades principales del Grupo DAP son el cultivo, la implantación, protección, cosecha y comercialización de soja, maíz, girasol y otros cultivos teniendo como objetivo la maximización de la rentabilidad y la sustentabilidad del sistema de producción.



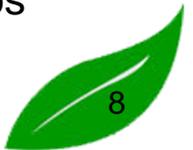
El desarrollo humano como objetivo:

El Grupo DAP es consciente de que el desarrollo humano es el fin último que la sociedad debe buscar y el desarrollo económico es solo un medio por el cual llegar a ese fin. Para el Grupo DAP, la respuesta a las expectativas de los sectores con los cuales trabaja, es parte integral del proceso de desarrollo y la búsqueda de sostenibilidad de la empresa.



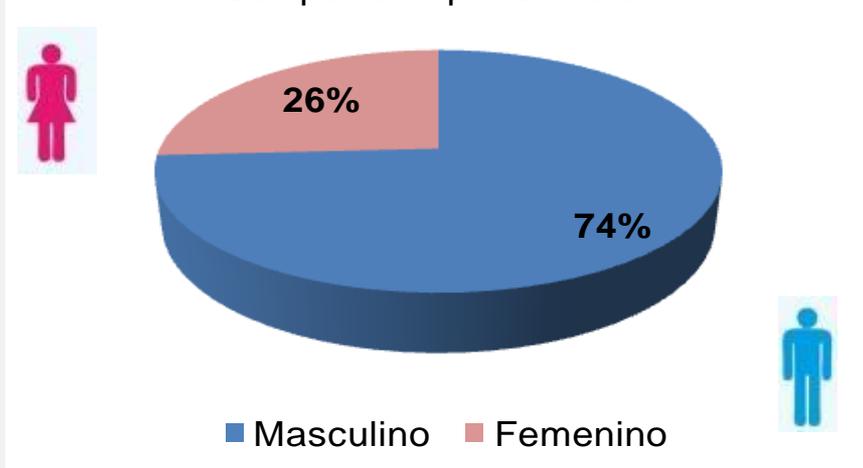
Desarrollo sostenible:

Este eje se basa fundamentalmente en la implementación de actividades como establecimiento de reservas privadas, áreas de conservación de bosques, bosques protectores de cursos de agua, barreras vivas para proteger a poblaciones vecinas, procesos de reforestación y restauración del paisaje forestal, además de los relacionados al manejo sostenible del recurso suelo. Estas actividades son monitoreadas periódicamente



Dotación

Composición por Género



Composición por Nivel de Estudios

Formación del Personal	Masculino	Femenino
Universitario	25	10
Secundario	31	4
Primario	7	8
Totales	63	22

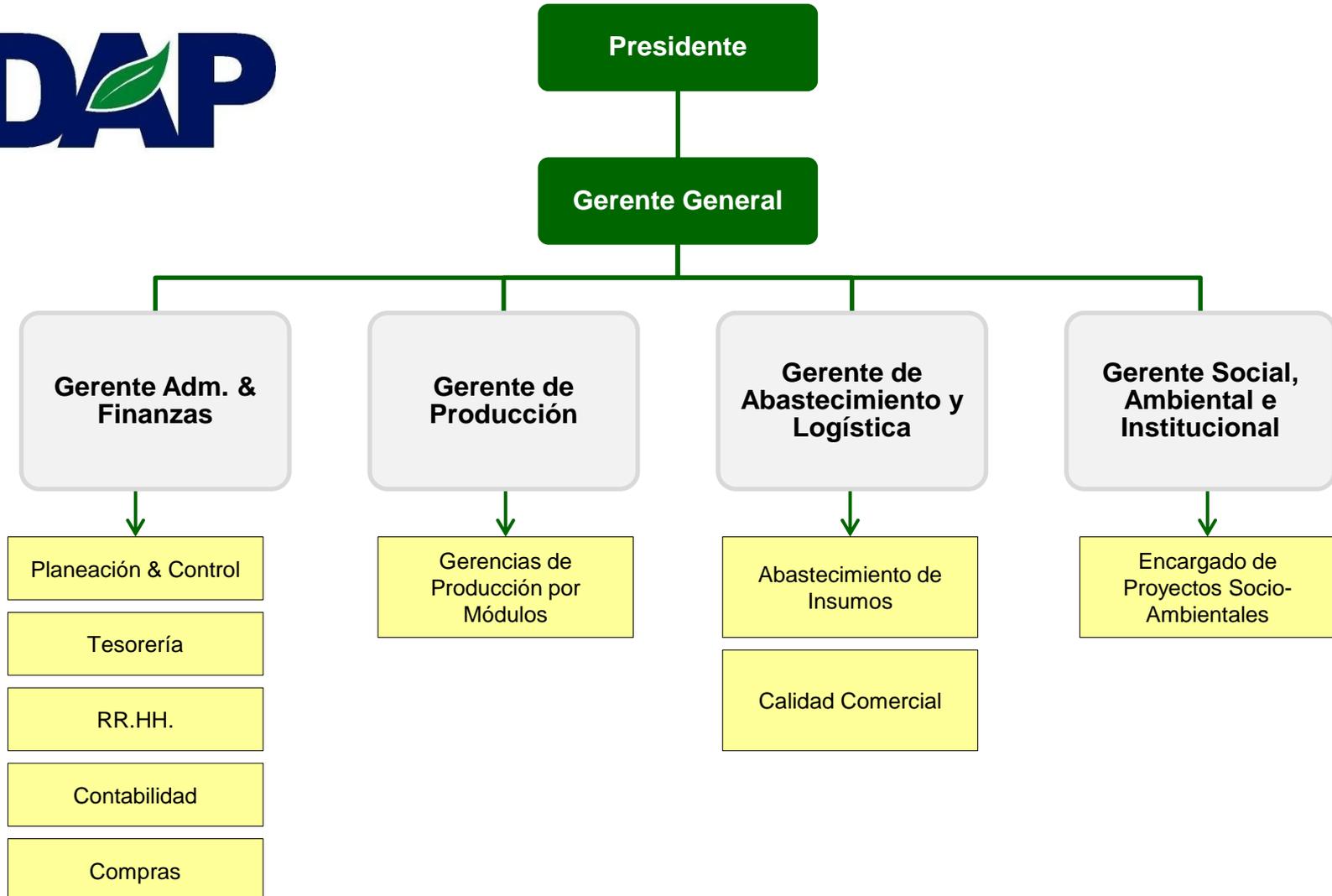
Composición por Rango Edades

Composición por Edades	Masculino	Femenino
18-25 años	17	5
26-35 años	34	14
36-45 años	9	1
46-55 años	3	2
Más de 56 años	0	0
Totales	63	22

Composición por Tipo de Contrato

Tipo de Contrato	Cantidad de Personas	% del Total
Prestación de servicios	1	1%
Gerenciamiento	5	6%
Indefinido	79	93%
Determinado	0	0%
Totales	85	100%

Estructura Organizacional



2. Principios del Pacto Global



Derechos Humanos

Principio 1: Protección de los Derechos Humanos

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: No complicidad con los abusos de los Derechos Humanos

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos de los derechos humanos.

Compromiso 2012

Cada empleado será tratado como un individuo, con respeto, dignidad y equidad rechazando categóricamente cualquier tipo de discriminación, acoso y represalias.

Seleccionaremos, retendremos y promoveremos empleados con base en la experiencia y sus valores personales rechazando cualquier tipo de práctica discriminatoria de empleo basada en edad, raza, sexo, estado civil, religión, origen, nacionalidad, orientación sexual o discapacidad.

Se dará igual oportunidad tanto en el empleo como en el progreso a aquellos empleados mejor calificados sin discriminaciones.

Sistemas

DAP cuenta con un sistema integrado de monitoreo de cumplimiento de indicadores ambientales, internos y externos, así como indicadores sociales.

Acciones 2012

- Continúan los talleres de sensibilización e inducción de colaboradores nuevos en el concepto de triple línea de resultados.
- Se desarrollan actividades relacionadas a asegurar el acceso a salud de comunidades vecinas, colaboradores y directores de la compañía.
- Desde el 2012 se implementará un sistema de quejas y reclamos para transparentar la relación con los distintos stakeholders de la compañía

Desempeño

- El 100% de los colaboradores directos fueron sensibilizados y se comprometieron a cumplir con el Resumen de Políticas y Normas de la Empresa difundidas en el Manual del Empleado.
- El 100% de los empleados directos está asociado a algún sistema de seguro médico.
- Más de 1.400 personas atendidas en Asistencia Médica en cooperación con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.
- Acompañamiento técnico y financiero, a través de ONGs locales a más de 500 familias de comunidades en el área de influencia de los campos de la empresa.
- Sistema de gestión integrado aprobado y con cronograma de implementación a partir de enero de 2010 que contempla sistemas

Estandares Laborales

Principio 3: Libertad de asociación sindical y derecho a la negociación colectiva.

Las empresas deben apoyar los principios de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Trabajo forzoso y obligatorio

Las empresas deben eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5: Trabajo infantil

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo infantil.

Principio 6: Discriminación

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Compromiso 2012

- DAP se compromete formalmente en sus principios y valores declarados en el Manual del Empleado a asegurar el cumplimiento de toda legislación en materia laboral.
- Las personas son el factor más importante en el éxito de las empresas y nosotros creemos que cada empleado es un ser humano responsable y que como tal merece el más completo respeto y confianza por parte de la empresa y de sus compañeros.
- Rechazamos cualquier práctica discriminatoria de empleo basado en edad, color, raza, sexo, estado civil, origen, religión, orientación sexual o incapacidad.
- Aspiramos a ser, dentro de nuestro mercado, competitivos en el pago y en beneficios para atraer, mantener y retener a la más alta calidad personal y profesional.
- Nos comprometemos a brindar la mejor condición de trabajo, y los beneficios que podamos desarrollar, de acuerdo a la evolución de nuestro negocio, a lo largo de nuestra relación.
- Nuestra gestión se basa en fomentar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.
- DAP considera de importancia vital la seguridad de su persona, por lo que hará todo lo razonable para ofrecer un lugar de trabajo seguro.

Estandares Laborales

Sistemas

- La creación de la posición de Gerente de Riesgos en el 2008 como responsable de la seguridad de todo el personal de DAP.
- DAP promueve las oportunidades de trabajo con gente local y promueve la incorporación de mujeres en todos los puestos que sean posibles.
- Se ha implementado un sistema de salud y seguridad ocupacional que incluyen indicadores de género, movilidad de género, frecuencia e intensidad de accidentes, así como incidentes que pudieran afectar la integridad física o emocional de los colaboradores.

Acciones 2012

- DAP lleva un registro de todos los empleados y/o contratistas temporales a fin de evitar el ingreso de menores de edad.
- Se desarrollan en forma planificada en todas las oficinas talleres relacionados a la salud y seguridad del personal como: prevención de incendios, primeros auxilios, manejo seguro de agroquímicos, legislación ambiental, etc.
- Se realizan exámenes médicos pre-admisionales y chequeos médicos anuales a todos el personal, así como estudios específicos relacionados a la exposición de agroquímicos.
- DAP otorga a sus empleados directos seguro médico y seguro de vida.
- La empresa provee a través de alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil y otras agencias financieras fondos para micro-proyectos de producción en las comunidades vecinas.

Desempeño

- Los registros indican que no existe trabajo infantil en ninguna de las instalaciones de DAP.
- Las mujeres representan el 26% de los colaboradores, y el 80% de esta fuerza laboral proviene de las zonas de influencia.
- El 100% de los empleados está asociado a algún seguro médico y seguro de vida.
- El 100% de los empleados se realiza anualmente exámenes médicos.
- En el 2011 se ha registrado un solo accidente laboral.
- 80 US\$ fueron invertidos en micro-finanzas a través de Visión Banco y proveedores locales de insumos.
- 150,000 US\$ fueron invertidos para la implementación de actividades productivas en familias campesinas en cooperación con la USAID y la Fundación Moisés Bertoni.
- 28 alumnos becados en la Escuela Agrícola San Francisco de Asís.
- Se finalizaron las obras de la Escuela San Antonio, en la comunidad de Barbero

Principio 7: Enfoque preventivo.

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de protección medioambiental.

Compromiso 2012

- Cumplimiento cabal de las Leyes Ambientales del Paraguay: incluyendo actividades tales como el establecimiento de reservas privadas, áreas de conservación de bosques, bosques protectores de cursos de agua, barreras vivas para proteger a vecinas, procesos de reforestación, y restauración del paisaje forestal.
- Dentro del ámbito productivo, se implementan las mejores prácticas internacionales en el manejo de agroquímicos, buscando un manejo integrado contra plagas y enfermedades, así como la rotación de cultivos, la siembra directa, y sobre cobertura de rastrojo para evitar procesos de erosión del suelo y la construcción de caminos con sistemas de control de erosión.

Acciones

- Desde 2009, DAP desarrolla un sistema de gestión integral que contempla estándares y procedimientos mediomambientales para la operación actual y para las operaciones futuras.
- Desde sus inicios, la empresa contó con en el staff gerencial con un Gerente Social-Ambiental, responsable del cumplimiento de las políticas ambientales y sociales de la empresa, así como alianzas estratégicas con organizaciones de la sociedad civil como la fundación Moisés Bertoni y la Sociedad de Estudios Rurales SER.

Acciones

- Reforestación de bosques protectores de cauces hídricos y nacientes de aguas.
- Protección de cursos hídricos y nacientes de agua.
- Establecimiento de áreas de reserva.
- Manejo responsable de defensivos agrícolas.
- Establecimiento de barreras vivas para evitar eventuales derivas de productos.
- Por política de la empresa, no se permiten pulverizaciones aéreas en zonas de cultivos.
- Análisis periódicos de agua en todas las unidades productivas.
- Se realizan cursos de capacitación sobre manejo de agroquímicos, manejo y prevención de incendios forestales dirigidos a vecinos y proveedores y para el 100% de los colaboradores.

Desempeño

- 100 ha. De bosques reforestados con especies nativas.
- Más de 6.000 ha. De áreas boscosas declaradas como reservas forestales.
- Más de 15.000 ha. De campos bajos en sistemas de conservación.
- Más de 100 ha. De producción orgánica.
- Más de 250 personas capacitadas (vecinos y proveedores) en manejo seguro de agroquímicos, manejo y prevención de incendios forestales.



Principio 8: Principio 8: Responsabilidad Medioambiental.

Las empresas deben adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental..

Compromiso 2012

DAP se compromete al cuidado y preservación del medioambiente en la aplicación del modelo de gestión de triple línea de resultados, expresado en su valores y principios, así como en su Manual del Empleado.

Sistemas

Además de los sistemas internos en los cuales el componente ambiental se encuentra totalmente integrado y que fueron mencionados en los puntos anteriores, DAP promueve a nivel internacional nuevos estándares para la producción responsable de soja www.responsiblesoy.org.

Acciones

Para setiembre del 2012 se contará con la Certificación RTRS (Round Table on Responsible Soy) que promueve estándares ambientales, sociales y empresariales para la producción y comercialización de porotos de soja y sus derivados.

Desempeño

Como miembro de la RTRS se elaboraron los principios y criterios para una producción más responsable de soja http://es.responsiblesoy.org/principles_criteria.php

Principio 9: Principio 8: Tecnologías respetuosas del medioambiente.

Las empresas deben alentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Compromiso 2012

Dentro del ámbito productivo, se implementan las mejores prácticas internacionales en el manejo de agroquímicos, buscando un manejo integrado de plagas y enfermedades, así como la rotación de cultivos, la siembra directa, y sobre cobertura de rastrojo para evitar procesos de erosión del suelo y la construcción de caminos con sistemas de control de erosión.

Sistemas

El sistema de control integrado de procesos está en implementación, indicadores cualitativos y cuantitativos son monitoreados para verificar el cumplimiento de la política interna.

Acciones

Política de mejores prácticas agrícolas implementadas en todos los cultivos.

Desempeño

El 100% de los cultivos administrados por DAP está bajo las mejores prácticas agrícolas
100% bajo siembra directa, 100% de los cultivos con curvas de nivel y análisis periódicos para medir la calidad del suelo y el agua

Principio 10: Anticorrupción.

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Compromiso 2012

Los integrantes de DAP no podrán:

- Actuar en representación de la Sociedad en ninguna situación en la cual dicha persona reciba o entregue algún obsequio significativo, préstamo, o agasajo importante u otro favor que tuviera un interés económico personal.
- Aceptar beneficios de una persona o entidad con la cual la empresa tiene o pueda tener relación comercial.
- Realizar trabajos o prestar servicios a favor o en beneficio de empresas competidoras o que puedan llegar a serlo.

Sistemas

- La responsabilidad y la práctica de la implementación y aplicación del Código de Ética de DAP es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos.
- El sistema de gestión integral, con normas y procedimientos definidos contempla el monitoreo de las normativas relativas al Código de Ética para empleados y contratistas.

Acciones

Talleres de sensibilización llevados a cabo en todas las unidades productivas y oficina de Asunción para dar a conocer el Código de Ética de DAP.

Desempeño

100% de los colaboradores sensibilizados se comprometieron a cumplir con las disposiciones del Código de Ética.

