

General

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: Enero 2011

A: Junio 2012

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa

Incluya una declaración del director ejecutivo de su compañía que exprese el apoyo continuo al Pacto Mundial y a la renovación del compromiso constante de su compañía con la iniciativa y sus principios. (Incluya el nombre y el título del director ejecutivo al final de la declaración).

Ejemplos (haga clic a continuación para ver ejemplos de declaraciones)

1 de junio de 2012

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Globant S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de renovar el apoyo y seguir desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a seguir haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos cada vez más en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Sistemas Globales S.A (Globant) comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Atentamente,

Martín Migoya
Presidente

Principios de 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. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos. Ejemplos

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (por ejemplo, en el código de conducta)
- La política que requiera que los socios empresariales y los proveedores se adhieran a los principios de los derechos humanos
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (ver el Informe de Valoración de Riesgos en www.humanrightsbusiness.org)
- Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra

Globant es una compañía creada con el desafiante objetivo de competir globalmente en el desarrollo de alta tecnología. Su pasión es ser un vehículo de cambio para el país, un puente hacia un futuro donde las personas exploten su potencial dentro de la industria del conocimiento.

Para lograr dicho objetivo, Globant es totalmente consciente de la necesidad de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, a la vez que se asegura no ser cómplice de la vulneración de los mismos.

Por este motivo, apoya la Declaración Universal de Derechos Humanos, comunicando las Comunicaciones de progreso anualmente.

El desafío de la empresa en la sociedad es grande pero se basa fuertemente en sus principios y valores. Éstos están muy arraigados en el ADN de la compañía y en su cultura organizacional. El Globant Manifiesto, resume y grafica fehacientemente los 6 pilares en los que se asientan las prácticas de la compañía:

- **Actuar éticamente:** Globant cree que sólo siendo personas de bien se puede lograr ser los mejores profesionales. Es consciente de que sus logros acarrearán la responsabilidad de mejorar la sociedad.
- **Pensar en grande:** Se busca construir una compañía argentina world-class que provea desafíos globales de alto nivel a sus empleados (Globers).
- **Innovar continuamente:** Globant busca desafiar cada "es imposible". Romper paradigmas es lo que lleva su trabajo a un nivel superior.
- **Producir con excelencia:** Se apunta continuamente a ser los mejores.
- **Trabajar en equipo:** Se impulsa a los Globers a que conozcan a sus compañeros y se apoyen mutuamente. Todos tienen derecho a ser escuchados y respetados.
- **Disfrutar trabajando:** Se cree en encontrar placer en la labor diaria, en tener un ambiente de trabajo agradable, en conocerse y establecer amistades.

A continuación se detallan extractos generales del Código de conducta de la compañía:

Globant requiere de sus empleados el cumplimiento de las siguientes conductas:

- Respetar las disposiciones normativas vigentes de la empresa, cumpliéndolas lealmente.
- Obrar de buena fe, cumpliendo con los deberes expresados en las leyes y/o convenios vigentes.
- Estar presentes en el lugar de trabajo, según el acuerdo establecido.
- Cumplir diariamente la jornada completa de trabajo.
- Informar a su supervisor acerca de sus ausencias y los motivos de las mismas.
- Relacionarse con los clientes en la máxima profesionalidad y cortesía.

Bajo ningún aspecto Globant admitirá que sus empleados:

- Desarrollen actividades ajenas a lo laboral durante la jornada de trabajo.
- Hagan llamadas telefónicas para actividades comerciales propias, tanto locales, como de larga distancia e internacionales.
- Tengan un comportamiento violento.
- Consuman o estén bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias ilegales durante el cumplimiento de sus funciones.
- No respeten los derechos del cliente, del proveedor o de los compañeros de trabajo.
- Traten irrespetuosamente a un cliente, con un lenguaje descortés, insultante difamatorio u obsceno.
- Discriminen u hostiguen a otro en función de prejuicios de raza, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad física, etc.
- Realicen insinuaciones, acciones o comentarios que puedan crear un clima de intimidación u ofensa.

Como empleador, Globant practica una política de igualdad de oportunidades y se esfuerza en tratar a sus empleados con respeto y dignidad. Globant está comprometida a aprovechar la diversidad de sus empleados y reconoce que esta fuerza de trabajo heterogénea proporciona muchos beneficios, incluyendo creatividad, variedad en la solución de problemas y capacidad para trabajar efectivamente como una compañía global. Es la intención de Globant seleccionar y ubicar a sus empleados, sin discriminación, basándose en sus cualificaciones para el trabajo que van a realizar. También:

- Nos preocupamos por demostrar integridad en nuestras acciones, decisiones y palabras.
- Valoramos y respetamos al empleado.
- Atraemos, desarrollamos y retenemos a los más destacados.
- Recompensamos el desempeño, creatividad y contribuciones.
- Promovemos desde adentro de la empresa a los más aptos para cada puesto.
- Mantenemos las líneas de comunicación abiertas, mediante la utilización de la política de puertas abiertas.
- Cooperamos y trabajamos en equipo.

Globant desea que sus empleados tengan un **entorno de trabajo saludable,** fiable y seguro, libre en lo posible de riesgos conocidos para la salud y la seguridad. Todo empleado es responsable de la utilización de los equipos y materiales de Globant de una manera segura. Juntos tenemos que asumir la responsabilidad de informar a nuestros superiores de inmediato en caso de accidentes, prácticas o condiciones con falta de seguridad y sobre situaciones potencialmente imprevisibles en el lugar de trabajo.

Para ayudar a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, Globant cumple con todas las leyes y regulaciones medioambientales aplicables.

Los actos o amenazas de violencia realizados por un empleado contra otra persona o la familia o propiedades de esa persona son inaceptables. Tales actos o amenazas de violencia, ya sean directos o indirectos, o por medio de palabras, gestos o símbolos, violan el deseo de Globant de proporcionar un lugar de trabajo seguro a su personal, y no serán tolerados.

Está estrictamente prohibida la tenencia de armas u otros artefactos peligrosos de parte de cualquier empleado, excluyendo el personal de seguridad autorizado, en cualquier momento en las instalaciones de Globant o sus clientes. Cualquier empleado que se presente en el trabajo o que sea encontrado en posesión de un artefacto de este tipo mientras trabaja o realiza negocios de Globant estará sujeto a acción disciplinaria apropiada.

Globant no tolerará el acoso sexual ni otros comportamientos ilícitos en el lugar de trabajo, ya sean cometidos por un compañero de trabajo, superior, cliente, contratista, proveedor o cualquier otro. Las acciones, palabras, chistes o comentarios despectivos y basados en el sexo, raza, etnia, orientación sexual, edad, religión o incapacidad de cualquier persona no serán tolerados en Globant.

Globant está comprometida a ofrecer un lugar de trabajo en el que los acosos ilícitos no tengan lugar. Si siente que está sometido a un acoso de este tipo en Globant, hay varias vías disponibles para tratar sus inquietudes. Inicialmente, y si es adecuado dadas las circunstancias, debe indicar al empleado o individuo que realiza la ofensa que cese el comportamiento en cuestión. Si el comportamiento inadecuado continúa o siente incomodidad al confrontar al individuo sobre su comportamiento, puede utilizar la política de puertas abiertas de Globant para informar de la situación a su superior inmediato o a cualquier otro superior de Globant con quien se sienta a gusto, ya sea dentro o fuera de su cadena de autoridad.

Las quejas de acoso sexual o de otros comportamientos ilícitos son asuntos serios. Globant espera que sus líderes actúen ante alegaciones de este tipo, y que los empleados informen de estos comportamientos. Si una investigación confirma que se ha dado una conducta inadecuada, Globant emprenderá las acciones adecuadas

Globant está comprometida a mantener un lugar de trabajo sin drogas, y prohíbe la posesión, venta, distribución, fabricación, uso, transporte o compra de cualquier droga ilegal o sustancias controladas no autorizadas. Las drogas ilegales incluyen marihuana, cocaína, heroína, anfetaminas, barbitúricos, y otras sustancias controladas no autorizadas.

También está en contra de la política de Globant utilizar, obtener y/o encontrarse bajo la influencia de cualquier fármaco durante el trabajo, a menos que sea con prescripción médica. Para proteger a los demás y a nosotros mismos, tenemos que comprender que ciertos productos químicos que alteran el estado de ánimo pueden disminuir nuestras capacidades y contribuir a distintos problemas en el trabajo.

El consumo y/o estar bajo la influencia de alcohol también está prohibido mientras se trabaja.

Implementación

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos
- Consultar con las partes interesadas y afectadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de su compañía
- Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos

MEDIDAS:

Además de continuar con las medidas concretas implementadas los años anteriores –y a las que hace referencia la Comunicación de Progreso del año 2011-, en 2012 desarrollamos un nuevo mecanismo de denuncia que contempló la creación de un Comité de Auditoría interdisciplinario e independiente que será el receptor de las denuncias realizadas sobre la violación del Código de Ética, sobre la base de un nuevo proceso de Reporte de Violaciones al Código. Para esto se crearon dos canales de comunicación: uno directo y público y otro anónimo e interno para los Globers (un formulario de denuncia anónimo, exclusivo para Globers, que se direcciona al Comité de Auditoría para su evaluación)

Además se continúan con los exitosos mecanismos implementados años anteriores:

- “Buzón de sugerencias”: Un espacio abierto y confidencial en el que cualquier Globber puede elevar sus observaciones, críticas, consideraciones, objeciones y consultas que llegan al área de Human Capital de manera directa.
- “Champions”: Área dentro del Departamento de Human Capital que está conformada por un grupo de Globers encargados de ser el lazo directo con los profesionales en todos los temas vinculados con el Departamento,

brindando asistencia y relevando y trabajando sobre sus necesidades. También son los responsables de recibir a los nuevos Globers que ingresan a la empresa y de acompañarlos durante sus primeros días.

- **Evaluaciones de desempeño:** En las evaluaciones de desempeño realizadas anualmente, el 50% del resultado depende de una autoevaluación sobre la base de los valores de la compañía. Luego, el superior de cada empleado da su feedback sobre esa base.
- **Stellar Program:** A su vez, se desarrolló una herramienta que permite a todos los Globers premiar con una “estrella” a un par, subordinado o superior por haber actuado de manera consecuente con alguno de estos valores.
- **Gobierno Corporativo:** También se transmite la transparencia de los negocios abriendo las reuniones de dirección, que se realizan de manera semanal, a todos los Globers; enviando mails desde la alta gerencia con novedades/noticias importantes para todos, y en las newsletters que son enviadas de forma periódica a todos los empleados y a los clientes.
- **Código de conducta:** En el manual de inducción (entregado al empleado el primer día en la compañía y disponible también de manera online) se encuentran todas las políticas y códigos que un Globber tiene que tener presente para poder desempeñarse de la manera esperada.
- **Adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas:** En septiembre de 2010 Globant se adhirió públicamente a los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Actualmente se está presentando la segunda Comunicación de Progreso.

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Ejemplos

- Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación
- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a los derechos humanos
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento en torno a los derechos humanos

Además de las encuestas anuales de clima laboral y las auditorías externas que sirven como termómetro del avance en torno a los derechos humanos, sobre la base de los nuevos mecanismos de denuncia, se ha desarrollado una métrica que estará a cargo del área de CSR, que evalúa la cantidad de denuncias realizadas y el grado de satisfacción en el tratamiento de los mismos. De esta manera, cruzando estos datos con la encuesta de Clima Laboral, se quiere medir el grado de utilización, y de eficacia de estos nuevos mecanismos de control

Principios laborales

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

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.

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

(Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas impresas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

Ejemplos

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales
- Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios laborales
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan
- Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra

Globant respeta las leyes laborales y la normativa de cada país. Globant apoya la libertad de asociación y reconoce el efectivo derecho a la negociación colectiva, a pesar de que en la industria de tecnología no exista, por el momento, un Acuerdo Colectivo de Trabajo aplicable.

Por otro lado, Globant no tolera ninguna forma de trabajo forzoso, realizado bajo coacción, trabajo infantil y cualquier práctica de discriminación, tal como lo detallan tanto el Manual del Empleado, como el código de conducta de la compañía:

A continuación se detallan extractos del Manual del empleado (autodenominados Globers):

1. Igualdad de oportunidades

Globant promueve la igualdad de oportunidades para todos los Globers de la compañía. No se discrimina por edad, raza, sexo, nacionalidad, discapacidad física o mental, o cualquier otro tipo de discriminación.

2. Sobre la filosofía de nuestras Relaciones Laborales

Globant está comprometido con proveer el mejor clima posible, con el objeto de lograr el máximo desarrollo y el logro de las metas propuestas para cada uno de los Globers. Nuestra práctica consiste en tratar a cada empleado como individuo. Buscamos promover un espíritu de equipo.

Buscando mantener una atmósfera propicia para lograr dichos objetivos, Globant provee un lugar de trabajo confortable y práctico.

Pero lo más importante, es que se cuenta con comunicaciones abiertas para discutir problemas en un clima de pleno respeto. Se tienen en cuenta las circunstancias individuales de cada Gopher. Y se cree firmemente en que, con comunicación directa se resuelve cualquier dificultad que pueda surgir.

3. Área de People

El área de People actúa como un centro de información entre los Globers y el management. Juega un papel fundamental en la formulación e interpretación de las políticas de la empresa, y ofrece ayuda a una gran cantidad de problemas que puedan surgir tanto al management en particular como a todos los Globers en general.

El staff de People está permanentemente disponible para responder sobre temas tales como capacitación y desarrollo, beneficios, registro de empleados, temas laborales, y de seguridad y disciplina.

4. Ideas y sugerencias

Se promueve el acercamiento de los Globers con ideas y sugerencias constructivas, que ayuden a mejorar las operaciones. Luego de analizar las sugerencias, se notifica si se puede implementar o no, y porqué.

En Globant se cree que las sugerencias de mejora indican iniciativa y proactividad, por lo que, más allá de la implementación o no, se tienen en cuenta en la revisión de desempeño.

A continuación se detallan extractos del Código de conducta, referidos a los principios laborales:

Globant requiere de sus empleados el cumplimiento de las siguientes conductas:

- Respetar las disposiciones normativas vigentes de la empresa, cumpliéndolas lealmente.
- Obrar de buena fe, cumpliendo con los deberes expresados en las leyes y/o convenios vigentes.

Bajo ningún aspecto Globant admitirá que sus empleados:

- Tengan un comportamiento violento.
- No respeten los derechos del cliente, del proveedor o de los compañeros de trabajo.
- Discriminen u hostiguen a otro en función de prejuicios de raza, religión, color, sexo, edad, nacionalidad, discapacidad física, etc.
- Realicen insinuaciones, acciones o comentarios que puedan crear un clima de intimidación u ofensa.

Como empleador, Globant practica una política de igualdad de oportunidades y se esfuerza en tratar a sus empleados con respeto y dignidad. Globant está comprometida a aprovechar la diversidad de sus empleados y reconoce que esta fuerza de trabajo heterogénea proporciona muchos beneficios, incluyendo creatividad, variedad en la solución de problemas y capacidad para trabajar efectivamente como una compañía global. Es la intención de Globant seleccionar y ubicar a sus empleados, sin discriminación, basándose en sus cualificaciones para el trabajo que van a realizar. También:

- Nos preocupamos por demostrar integridad en nuestras acciones, decisiones y palabras.
- Valoramos y respetamos al empleado.
- Atraemos, desarrollamos y retenemos a los más destacados.
- Recompensamos el desempeño, creatividad y contribuciones.

- Promovemos desde adentro de la empresa a los más aptos para cada puesto.
- Mantenemos las líneas de comunicación abiertas, mediante la utilización de la política de puertas abiertas.
- Cooperamos y trabajamos en equipo.

Los actos o amenazas de violencia realizados por un empleado contra otra persona o la familia o propiedades de esa persona son inaceptables. Tales actos o amenazas de violencia, ya sean directos o indirectos, o por medio de palabras, gestos o símbolos, violan el deseo de Globant de proporcionar un lugar de trabajo seguro a su personal, y no serán tolerados.

Está estrictamente prohibida la tenencia de armas u otros artefactos peligrosos de parte de cualquier empleado, excluyendo el personal de seguridad autorizado, en cualquier momento en las instalaciones de Globant o sus clientes. Cualquier empleado que se presente en el trabajo o que sea encontrado en posesión de un artefacto de este tipo mientras trabaja o realiza negocios de Globant estará sujeto a acción disciplinaria apropiada.

Globant no tolerará el acoso sexual ni otros comportamientos ilícitos en el lugar de trabajo, ya sean cometidos por un compañero de trabajo, superior, cliente, contratista, proveedor o cualquier otro. Las acciones, palabras, chistes o comentarios despectivos y basados en el sexo, raza, etnia, orientación sexual, edad, religión o incapacidad de cualquier persona no serán tolerados en Globant.

Globant está comprometida a ofrecer un lugar de trabajo en el que los acosos ilícitos no tengan lugar. Si siente que está sometido a un acoso de este tipo en Globant, hay varias vías disponibles para tratar sus inquietudes. Inicialmente, y si es adecuado dadas las circunstancias, debe indicar al empleado o individuo que realiza la ofensa que cese el comportamiento en cuestión. Si el comportamiento inadecuado continúa o siente incomodidad al confrontar al individuo sobre su comportamiento, puede utilizar la política de puertas abiertas de Globant para informar de la situación a su superior inmediato o a cualquier otro superior de Globant con quien se sienta a gusto, ya sea dentro o fuera de su cadena de autoridad.

Las quejas de acoso sexual o de otros comportamientos ilícitos son asuntos serios. Globant espera que sus líderes actúen ante alegaciones de este tipo, y que los empleados informen de estos comportamientos. Si una investigación confirma que se ha dado una conducta inadecuada, Globant emprenderá las acciones adecuadas

Globant está comprometida a mantener un lugar de trabajo sin drogas, y prohíbe la posesión, venta, distribución, fabricación, uso, transporte o compra de cualquier droga ilegal o sustancias controladas no autorizadas. Las drogas ilegales incluyen marihuana, cocaína, heroína, anfetaminas, barbitúricos, y otras sustancias controladas no autorizadas.

También está en contra de la política de Globant utilizar, obtener y/o encontrarse bajo la influencia de cualquier fármaco durante el trabajo, a menos que sea con prescripción médica. Para proteger a los demás y a nosotros mismos, tenemos que comprender que ciertos productos químicos que alteran el estado de ánimo pueden disminuir nuestras capacidades y contribuir a distintos problemas en el trabajo.

El consumo y/o estar bajo la influencia de alcohol también está prohibido mientras se trabaja.

Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones.

Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas
- Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados
- Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable
- Consultar con empleados y otras partes interesadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización
- Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales
- Participación en acuerdos de magnitud internacional y en otros acuerdos con sindicatos de trabajadores

Algunas de las medidas específicas que toma la compañía para la implementación de sus políticas laborales son:

- La inclusión de los valores de su “Manifiesto” en las evaluaciones de desempeño.
- La disposición de mecanismos de denuncia anónimos y de control arriba citados, además de los buzones de sugerencias
- La realización de almuerzos con el Top Management en los que todos los Globers tienen un acceso directo con los principales directivos.
- En cuanto a la seguridad y la salud: Todas las oficinas de Globant cumplen con las normas de higiene y seguridad requeridas. Se planifican y programan anualmente planes de mejora, simulacros, capacitaciones. Globant cuenta con un médico laboral en La Plata y con un nutricionista en las oficinas de Buenos Aires y Chaco.

Gestión de los colaboradores internos

Además, el cuidado que se hace la empresa de sus Globers es un pilar fundamental. Ya desde el organigrama y la designación de recursos puede vislumbrarse la importancia que se le da.

Tres son las áreas que trabajan enfocando sus actividades para lograrlo: People Care, People Career y Champions. Programas destacados:

People Careers:

Open Positions: En Globant creemos en la autonomía como uno de los pilares fundamentales de nuestra cultura. Por ese motivo, les damos a los Globers la posibilidad de postularse a las posiciones abiertas que surgen en los distintos proyectos.

My Career Program: Busca generar un espacio para el desarrollo de los Globers, facilitando las herramientas necesarias para que puedan ser parte de la definición de su carrera en Globant.

Beneficios: Los beneficios en Globant buscan crear un ambiente de trabajo agradable y saludable, y que los Globers cuenten con programas que mejoren su calidad de vida tanto dentro como fuera de la empresa. Por ese motivo, ofrecemos sesiones de masajes, clases de yoga, gimnasia y peluquero en las oficinas, así como ponemos a disposición frutas y medialunas. Tenemos una larga lista de descuentos en productos y servicios que los Globers pueden usar a través de su tarjeta G++, y estamos continuamente pensando de qué manera hacer de Globant el mejor lugar para trabajar.

Globant U: En 2010 se lanzó Globant U, que tuvo por objetivo entrenar al pool de talentos de la compañía para potenciar su desarrollo profesional, y en el que se entrenó a más de 200 Globers. En 2011, 150 de los egresados empezaron a trabajar en otras posiciones afines a su capacitación.

Clases de inglés: Todos los Globers que lo desean reciben clases de inglés según su nivel. Además, los contenidos dictados en cada grupo se alinean según las necesidades de cada trabajo.

People Care:

Maternidad: Una vez finalizada la licencia, la madre puede optar por tomar la excedencia. En caso contrario, ofrecemos un mes adicional de licencia con goce de sueldo.

Paternidad: Globant también ofrece licencia extendida para los padres. Otorgamos dos días adicionales y completamos una semana de licencia.

Health: Todos los Globers y sus grupos familiares pueden contar con OSDE como prepaga.

Bancos: Trabajamos con tres bancos diferentes, entre los cuales el Globler es libre de elegir: Citi, Santander Río y HSBC. Estos, a su vez, brindan a los Globers beneficios exclusivos por pertenecer a la compañía.

People Care 24: Todos los Globers tienen a disposición una red interconectada las 24 horas, los 7 días de la semana, dispuesta a resolver urgencias de Globers en el exterior.

Champions:

Stellar Program: A fin de que los Globers puedan reconocer a sus compañeros por algún logro o comportamiento que represente nuestros valores, hemos creado el Stellar Program. Todos los meses los Globers tienen cinco estrellas para distribuir entre sus colegas, y los que más estrellas reciben son premiados mensual y anualmente. En 2011 se entregaron 17.236 estrellas a 2346 Globers.

Have Fun: Todos los años un grupo de Globers viaja a Las Leñas un fin de semana. Globant financia el transporte y parte de los gastos de esos días. La organización de after offices y la celebración de los cumpleaños son otras de las acciones desde las cuales se promueve el Have Fun.

Paralelamente, se promueve el trabajo voluntario de los Globers, que ayuda a fortalecer vínculos sea entre pares como con la compañía. Hace unos años que se viene desarrollando el programa "Globers que hacen campaña", que tiene por objeto el apoyo al voluntariado corporativo, dando soporte a las distintas campañas propuestas por los Globers.

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Ejemplos

- Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad)
- Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al trabajo
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de trabajo en el último periodo de documentación
- Auditorías externas (por ejemplo, SA 8000)

People mantiene un proceso de medición y evaluación de resultados permanente. Algunos de ellos son:

Working Mood 2011: 86% de participación. Evaluación (del 1 al 5):

2009: 3,35

2010: 3,47

2011: 3,61

Globers que reciben evaluación de desempeño: 100%

Total de mujeres en Globant: 21%

Total de puestos directivos y/o gerenciales ocupados por mujeres: 25%

Cantidad de Globers al 31/12/2011: 2236

Locación	Edad Promedio
Buenos Aires	31
La Plata	25
Córdoba	30
Rosario	30
Tandil	30
Bahía Blanca	28
Chaco	28
Montevideo	31
Bogotá	30
Estados Unidos	29
Inglaterra	32

Cantidad de Globers que recibieron capacitaciones: 2152

En cuanto a los casos legales, a lo largo de los 8 años, Globant ha tenido un único juicio laboral, en su sede de La Plata. El mismo se concilió antes de llegar a una sentencia.

Globant ha tenido inspecciones en materia laboral, y migratoria, en sus oficinas de Tandil, La Plata y Buenos Aires. Las mismas finalizaron sin ninguna infracción.

Principios medioambientales

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. (Para más información sobre los principios, haga clic [aquí](#))

Valoración, política y objetivos

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

Ejemplos

- Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía
- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios medioambientales
- Describir los objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra

Huella Ambiental:

El aspecto huella ambiental surgió como uno de los puntos por considerar en el diálogo con las partes interesadas. Hoy, la medición de la huella de carbono (una manera genérica de cuantificar las emisiones que dañan el medioambiente) es una de las tareas más significativas que llevan adelante los líderes de la industria informática en materia ambiental.

Nuestro accionar en 2011 incluyó actividades tendientes a la reducción de esta huella, mediante la implementación de tecnologías más eficientes, y durante 2012 continuamos con su medición, en línea con lo que hoy están haciendo los líderes globales en nuestro sector.

Impactos y responsabilidades

La industria de las TIC, a la que pertenece Globant, no se caracteriza por tener un impacto ambiental significativo.

Sin embargo, por la magnitud que tomó la empresa en los últimos años y por el compromiso que existe desde su origen con esta problemática, bajo el pilar Think Green sobre el cuidado del medioambiente se han desarrollado una serie de proyectos que tienen por objeto generar conciencia y modificar hábitos.

Globant desea que sus empleados tengan un entorno de trabajo saludable, fiable y seguro, libre en lo posible de riesgos conocidos para la salud y la seguridad. Todo empleado es responsable de la utilización de los equipos y materiales de Globant de una manera segura. Juntos tenemos que asumir la responsabilidad de informar a nuestros superiores de inmediato en caso de accidentes, prácticas o condiciones con falta de seguridad y sobre situaciones potencialmente imprevisibles en el lugar de trabajo.

Para ayudar a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, Globant cumple con todas las leyes y regulaciones medioambientales aplicables.

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes.

Ejemplos

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente
- Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.)
- Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Concientizar a los proveedores al pedir que aporten datos medioambientales sobre sus productos
- Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas
- Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía

En cuanto al cuidado energético:

Virtualización de servidores:

Actualmente la proporción de máquinas virtuales corriendo sobre servidores físicos es de 20 a 1. Esto significa que el consumo energético necesario para la utilización de un servidor es suficiente para la gestión de 20. En los próximos años planeamos incrementar el número de virtualización hasta llegar a 50 a 1.

Datacenters de bajo consumo:

Todos nuestros datacenters son elegidos cuidadosamente para contribuir tanto con nuestra política de baja producción de CO2, como con la de bajo consumo de electricidad.

Cuidado energético:

Se está trabajando junto a las áreas de Service Desk y Labs en el desarrollo de una aplicación para el apagado automático de las PC, teniendo en consideración el trabajo remoto y los sistemas que siguen corriendo. Se espera poder implementar una prueba piloto en las oficinas de Montevideo a partir de 2013.

Globant Unplugged:

La compañía mantiene permanentemente el programa Globant Unplugged, que ofrece consejos sobre cómo mejorar el consumo energético durante las horas laborales y en la propia casa. Esto incluye: el uso correcto de computadoras, de las luces de las salas de reunión, de las máquinas de café, etc.

Procuramos cumplir estas sugerencias en todas nuestras oficinas.

En cuanto al reciclado de materiales:

Utilización de resmas de papel reciclado:

Se empezó a trabajar en la búsqueda de proveedores sociales que favorezcan la sustentabilidad de la cadena de valor. En esta línea, se acordó con el área de Compras reemplazar en dos tercios la compra de papel común por resmas de papel reciclado.

Reciclado de papel, cartón y plástico:

Se continuó el trabajo que se venía haciendo en las oficinas de Buenos Aires y se comenzó a trabajar en las oficinas del interior, buscando organizaciones locales que se beneficien de la donación y faciliten la logística.

Reciclado o reutilización de hardware:

El 100% del hardware es reciclado o reutilizado, principalmente a través de la Fundación Equidad. Globant envía los equipos que no están en uso e invita a sus empleados a hacer lo mismo con los suyos. Luego la fundación utiliza ese material para enseñar a personas de bajos recursos o desempleados a reparar computadoras. Hasta el momento se han donado más de 150 equipos, que han ayudado a 15 personas a convertirse en técnicos en PC.

Además se donaron equipos al laboratorio de Ciencias Exactas de la UBA, al Centro Universitario de la cárcel de V. Devoto, a una escuela rural en Córdoba y a un instituto en Tandil.

Campañas de concientización:

Se continuaron las campañas de concientización en el cuidado energético, utilización del agua y reciclado.

Otros programas que promueven el cuidado del medioambiente:

Movilidad Sustentable:

Continuamos nuestra adhesión al programa Mejor En Bici de la ciudad de Buenos Aires, por el cual fomentamos que los Globers vayan a trabajar en bicicleta. En los distintos Sites, favorecemos esta iniciativa colocando bicicleteros y generando conciencia.

Además en 2012 compramos bicicletas para que los Globers puedan moverse entre las distintas oficinas de una misma ciudad.

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento hacia el medio ambiente.

Ejemplos

- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente
- Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento medioambiental

Medición de la Huella de Carbono:

Como referencia, según el Banco Mundial en la Argentina, una persona emite por consumo eléctrico unos 1489,86 kg de CO2/año (Fuente: Banco Mundial y Secretaría de Energía de la Nación).

En Globant, por consumo directo de energía eléctrica, cada Globber genera 325,21 kg de carbono por año (promedio ponderado por cantidad de Globers por Site). La huella de carbono solo por consumo directo de energía eléctrica es de 619,85 toneladas de carbono anuales.

Es importante aclarar que los consumos aquí indicados son los directos, ya que hay otros indirectos que no forman parte del cálculo, como por ejemplo los que se pueden generar en un datacenter externo.

Reciclado de materiales:

PLAN DE RECICLADO - PAPEL/CARTON/PLASTICO		
LOCACIÓN	CANT. 2011 (en kg.)	CANT. TOTAL (en kg.)
Buenos Aires	240	3888
Rosario	20	20
Córdoba	45	45
La Plata	58	58
TOTAL	363	4011

Principios de anticorrupción

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

Ejemplos

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión
- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios de anticorrupción
- Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra

Globant está comprometida en la lucha contra la corrupción, tanto hacia dentro como hacia afuera, tal como lo detallan los siguientes extractos del Código de Conducta de la empresa, relacionados a estos principios:

Globant requiere de sus empleados el cumplimiento de las siguientes conductas:

- Respetar las disposiciones normativas vigentes de la empresa, cumpliéndolas lealmente.
- Obrar de buena fe, cumpliendo con los deberes expresados en las leyes y/o convenios vigentes.
- Relacionarse con los clientes en la máxima profesionalidad y cortesía.

Bajo ningún aspecto Globant admitirá que sus empleados:

- Desarrollen actividades ajenas a lo laboral durante la jornada de trabajo.
- Hagan llamadas telefónicas para actividades comerciales propias, tanto locales, como de larga distancia e internacionales.
- No respeten los derechos del cliente, del proveedor o de los compañeros de trabajo.
- Realicen insinuaciones, acciones o comentarios que puedan crear un clima de intimidación u ofensa.

Como empleador:

- Nos preocupamos por demostrar integridad en nuestras acciones, decisiones y palabras.
- Mantenemos las líneas de comunicación abiertas, mediante la utilización de la política de puertas abiertas.
- Cooperamos y trabajamos en equipo.

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes. Ejemplos:

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (por ejemplo, mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna)
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la Corrupción

Transmitir de forma continua y transparente, la forma de hacer negocios, es la mejor medida para la prevención de la corrupción. La rendición responsable de cuentas es parte de la filosofía de Globant

Debido al crecimiento que tuvo la compañía como organización global, hemos establecido como prioridad en materia de gobierno corporativo, la incorporación de procesos de gestión de riesgos de acuerdo al marco establecido por la ley Sarbanes-Oxley de los Estados Unidos (SOX).

Estos procesos involucran el control de riesgos en los procesos de contabilidad, control presupuestario, tecnologías de la información, compras, cuentas a pagar, facturación y cuentas por cobrar, contabilidad impositiva, flujo de fondos y gestión financiera, viáticos y traslados, nómina, mecanismos de financiamiento y procesos de fusiones y adquisiciones.

De esta manera, a partir de este año, Globant cuenta con procesos de gestión de riesgos que alcanzarán a todas las operaciones significativas incluyendo durante el despliegue de estos procesos los correspondientes mecanismos de capacitación de las partes interesadas.

Adicionalmente, implementamos de forma paralela un mecanismo de denuncias anónimas para casos que vayan en contra del Código de Ética. Esta propuesta consiste en la creación de una herramienta (formulario on-line) para que los Globers puedan hacer denuncias anónimas y en la conformación de un comité de auditoría que es el receptor de las denuncias y quien lleve a cabo las investigaciones pertinentes.

Esto contribuye a complementar los mecanismos de gobierno, aportando transparencia y generando un marco de integridad hacia todos los miembros de la organización.

Además, desde hace unos años Globant viene desarrollando una serie de acciones en pos de mejorar la comunicación con sus públicos de interés, tanto internos como externos, con el objeto de mantener a todos los actores informados e involucrados:

El Board abre las reuniones de dirección, que se realizan de manera semanal, a todos los Globers; y mantiene varios canales de comunicación permanentemente abiertos con los empleados.

Mensualmente, el área de Finanzas brinda una charla abierta a toda la empresa donde comunica los resultados financieros de la empresa, su facturación y las proyecciones estimadas en el corto y mediano plazo. Por último, cada trimestre la alta dirección organiza una reunión con la gerencia media y alta para transmitir objetivos, novedades y resultados en forma global, que luego son bajados al resto del equipo.

En cuanto al público externo, la empresa realiza anualmente la memoria y balance correspondiente, enfocada a responder los intereses de los accionistas.

Finalmente, para el público en general, se preparan y difunden press releases con los resultados de cada año, anuncios de rondas de inversión, proyectos de expansión, etc.

Además, Globant, al ser una empresa de desarrollo de software para empresas no llega al consumidor final. Más allá de que la empresa no presenta incumplimiento de regulaciones relacionadas a las comunicaciones de marketing, se preocupa por mantener un diálogo continuo con los clientes, desde la pre-venta hasta la post-venta inclusive.

Medición de resultados

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción.

Ejemplos

- Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción
- Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación
- Auditorías externas sobre programas de lucha contra la corrupción

Como se dijo anteriormente, todos los mecanismos de denuncia y las acciones en pos de la transparencia implementados, contemplan métricas para conocer su efectividad.

En el caso de los formularios de denuncias, como todavía están en proceso de prueba, no se tienen resultados para comunicar, si bien la definición de dichas métricas se generaron paralelamente a la herramienta.

Además, las encuestas anuales a los empleados y el los resultados obtenidos del buzón de sugerencias sirven como termómetro del avance en torno a los derechos humanos y de las acciones anti-corrupción.