



Adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas por parte de Sipcom-Green

Comunicación de Progreso II (COP)

Período cubierto por la presente declaración De: **Abril 2012** A: **Abril 2013**

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

Declaración del Director General de Sipcom-Green Partners Network de adhesión al Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas

“Como fundador y Director General de esta empresa deseo comunicar a todas las personas y organizaciones con las que nos relaciona nuestra actividad de Consultoría en Comunicación y Relaciones Públicas, y al público en general, la continuidad de nuestra adhesión al Pacto Global sobre Responsabilidad Social Empresarial de la Organización de las Naciones Unidas.

La adopción de los Principios del Pacto Global para guiar a nuestros clientes hacia un ejercicio comprometido de su responsabilidad -como miembros activos de la comunidad donde desarrollan sus actividades-, reafirma la coherencia de aplicarlos oficialmente en nuestra propia empresa.

Desde su fundación en 1986, Sipcom-Green trabaja en forma concreta sobre el concepto del “desarrollo sostenible” con respeto por el medio ambiente, la calidad de vida y salud humanas. Así, si bien nuestra etapa inicial estuvo más ligada a la comunicación publicitaria, nuestros intereses profesionales fueron dirigiéndose hacia la Consultoría de Comunicación, orientada a la actividad de guía e implementación de la gestión de RSE.

Finalmente, en el año 2011 completamos nuestra adhesión oficial al Pacto Global, siendo la primera empresa del rubro Comunicación en hacerlo en Latinoamérica.

Como empresa de servicios, nuestro “ámbito de influencia” está constituida básicamente por nuestros clientes, las comunidades donde ellos y nosotros actuamos, nuestra activa relación con la Prensa y los proveedores que nos brindan servicios especializados.

En nuestros 27 años de trayectoria profesional hemos respetado y hecho respetar los Derechos Humanos internacionalmente proclamados por la ONU, rechazando de manera concreta cualquier complicidad con violaciones a los derechos a una vida digna y el trabajo en libertad, la aceptación del trabajo infantil, la discriminación de cualquier tipo y la corrupción. Y hemos apoyado el trabajo responsable con el medio ambiente, con aplicación de prácticas y tecnologías amigables que contribuyan a su preservación.

En la actualidad, nuestra actividad central se enfoca al traslado a nuestros clientes de una actitud consciente y comprometida que contribuya en alguna medida posible al desarrollo sostenible de los más diversos tipos de labor empresarial, tanto productiva como en el terreno de la provisión de servicios.



Hoy, las profundas convicciones de los fundadores y colaboradores de Sipcom-Green no sólo constituyen una cultura propia para realizar negocios, sino su razón de ser y la fuente principal de sus medios de subsistencia.

*Jorge Serendero Hülssner
San José de Costa Rica,
Abril, 2013*

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.

Valoración, política y objetivos

Política Sipcom-Green de Respeto a los Derechos Humanos (extracto)

- Siendo los derechos humanos la base de nuestras acciones, actitudes y pensamientos, es requisito de SGPN acoger, poner en práctica y mantener vigente el respeto a los mismos.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos es parte integral del Código de Conducta empresarial de SGPN
- SGPN no provee servicios de comunicación, consultoría y RRPP, a clientes cuyas actividades y efectos sean lesivos para la salud, la dignidad y el respeto de las personas y sus derechos humanos.
- Nuestro punto focal es el ser humano y su relación equilibrada con la naturaleza. Nuestra política es brindar servicios profesionales con un enfoque ético, transparente y solidario.
- SGPN informa a clientes y proveedores sobre su apoyo activo a los Derechos Humanos.
- Para minimizar el impacto social de la crisis económica global, SGPN brinda oportunidades de trabajo a grupos de profesionales, apoyados por tecnología, para que puedan desarrollarse con estabilidad y altos estándares de exigencia.
- Nuestra Política apunta a una selección eficiente de personal, proveedores y clientes, que garantice un clima de respeto a los derechos humanos. En empresas con poco personal se fomenta la conformación de grupos de trabajo unidos profesionalmente mediante adecuados estándares de comunicación, cooperación y respeto.

Implementación

- El tema de los Derechos Humanos forma parte de la Inducción inicial a los empleados que ingresan. Se los instruye sobre el respeto de estos derechos sin importar el nivel jerárquico de los involucrados.
- Existe un mecanismo conocido por todos para elevar denuncias sobre su violación sin riesgos ni coacciones, y toda persona está facultada para acudir a entrevistas privadas y elevar sus casos a la Dirección. Las partes tienen derecho y oportunidad de exponer sus ponencias y puntos de vista.

- Sigue vigente el Programa de Apoyo a la Maternidad gracias al cual se prevén facilidades de espacio físico y asistencia al personal en la etapa inicial de crianza.
- En virtud del Derecho a la Educación, el personal cuenta con flexibilidad horaria cuando requiere llevar o retirar a sus hijos o hijas en los respectivos centros educativos.
- El personal dispone de autorizaciones especiales para la realización de trámites personales justificadas, sin que se les efectúen descuentos en las horas de labor.

Medición de resultados

- Por tratarse de una empresa de servicios con plantilla limitada y estable, las relaciones de trabajo se desarrollan en un clima de respeto y cordialidad.
- En el período informado, a una de nuestras colaboradoras -ya finalizado su permiso legal por maternidad y por la naturaleza de sus funciones- se le ofreció brindar sus servicios desde su casa de habitación, lo que le permite atender tanto sus tareas como la crianza de su hija.
- En el período informado ya son seis los colaboradores que se han acogido al régimen de horario flexible para recoger hijos en edad escolar.
- En el período informado cuatro personas han utilizado los permisos especiales para tramitaciones personales. En algunos de estos casos, SGPN continúa colaborado en la regularización del estatus migratorio de miembros del su personal.
- En el período informado no se ha registrado infracción de derechos humanos.
- La Gerencia General realiza una revisión semestral de los resultados en este tema.

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.*

Valoración, política y objetivos

Política Sipcom sobre Derechos Laborales (extracto)

- Está fundamentada en el concepto de que sólo las empresas socialmente responsables, a través del respeto por los derechos humanos, puede formar parte de una comunidad empresarial que satisfaga las necesidades de sus *stakeholders* y no exclusivamente las de la empresa.
- SGPN respeta las convenciones de la OIT, e incluso ha sido proveedor de servicios a esta organización internacional.
- SGPN utiliza los postulados y declaraciones universales como fuente referencial y opera con base en ellas (documentos de la OIT, Pacto Global de las Naciones Unidas).
- SGPN no se relaciona con organizaciones que violen, desatiendan, ignoren o rechacen los principios laborales y derechos humanos en general. Y se relaciona con entes que, aún sin ser signatarios, respetan estos principios y derechos en la práctica.

Implementación

- La empresa cuenta con un Buzón de Sugerencias y amplias facilidades de Comunicación Interna, así como un mecanismo de reclamaciones conocido por todo el personal.
- En la inducción inicial para el personal que ingresa, se les informa que no se les exige la realización de tareas que –a su criterio- conlleven un riesgo físico.
- Las entrevistas para contratación de nuevo personal es llevada a cabo por la cúpula directiva, creadora y responsable de la Política de No Discriminación.
- Se respetan días festivos, vacaciones, permisos, incapacidades, condiciones de trabajo, y el conjunto de derechos laborales está en pleno conocimiento del personal.
- SGPN posee cobertura de salud para todo sus colaboradores con la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social).
- Cuenta con personal de seguridad y alarmas electrónicas para velar por la salvaguarda física de todos (área reforzada mediante capacitación de manejo de situaciones de riesgo y comunicación directa con el Ministerio de Seguridad Pública).
- La empresa no ejerce ningún tipo de discriminación con su personal y practica la igualdad de género en oportunidades laborales y remuneraciones
- La asignación de responsabilidades está a cargo del Director General, lo que se delega en asistentes ejecutivos cuando se encuentra fuera de la oficina o el país.

Medición de resultados

- El personal de Sipcom reúne y ha reunido una amplia variedad de personas en cuanto a género, etnia, nacionalidad y edades: mujeres y hombres, afro-caribeños, latinos con raíces indígenas, blancos, nicaragüenses, costarricenses, argentinos, chilenos, desde 23 a 62 años de edad.
- Cualquier caso de infracción de los principios laborales se dirime por medio de acuerdos internos entre las partes o, en su defecto, en los Tribunales Laborales previstos por la legislación laboral costarricense.
- Se realiza una evaluación anual de los resultados por parte de los máximos directivos
- En el período informado no se registran casos de infracción a los Derechos Laborales.

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 medioambiente.

Valoración, política y objetivos

Política Medioambiental de Sipcom (extracto)

- Siendo nuestra tarea básica la Consultoría de Comunicación y Responsabilidad Social Empresarial, ésta conlleva la implementación de Buenas Prácticas –tanto agrícolas

como industriales- y Acciones Transparentes en las empresas que contratan los servicios de Sipcom-Green.

- La actividad básica de la Consultoría es de bajo impacto ambiental y se estimula al personal a participar del programa interno de Reciclaje.
- La tarea de implementar en las empresas clientes la gestión de RSE nos impone la selección de proveedores y sistemas congruentes con la protección del medio ambiente.
- Al proveer servicios de asesoría, implementación y auditorías en las áreas ambiental y socio-empresarial, SGPN está obligada a un proceso constante de adecuación de sus instalaciones físicas a crear espacios seguros, agradables para el personal, con ahorro energético, materiales constructivos inocuos, zonas verdes y demás.
- La empresa desarrolla para sí misma y para terceros clientes Políticas y Programas medioambientales. Esto incluye Programas de Mitigación y Remediación en el caso de manejo de crisis ambientales.
- Asimismo, la empresa ha incursionado en la generación de proyectos originales para el equilibrio ambiental en colaboración con clientes y con el aporte y aval de prestigiosas instituciones académicas.

Implementación

- Por la naturaleza de nuestros servicios, nuestros empleados son capacitados en la protección del medio ambiente.
- La empresa cuenta con un programa propio de reciclaje de papel.
- El programa de reciclaje se hace extensivo a los hogares del personal.
- La Consultoría profesional que ofrece Sipcom incluye el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y el consumo racional de recursos como energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.
- Una de nuestras funciones básicas es concientizar a nuestros clientes sobre el aporte de datos medioambientales sobre sus productos y actividades.
- Todos nuestros clientes han implementado Sistema de Gestión Medioambiental con procedimientos para minimizar el impacto negativo de su actividad y evaluar los progresos.
- A todos nuestros clientes se les propone adoptar programas certificados de mitigación de emisiones de carbono.
- Algunos de nuestros clientes están evaluando la adopción de tecnologías de ahorro energético por medio de digestores de desechos.
- A todos los clientes se les propone la adhesión al Pacto Global de la ONU como objetivo culminante de sus esfuerzos para implementar su gestión de RSE y la creación de una Cultura Interna de compromiso con la sociedad y el medio ambiente.

Medición de resultados

- Sumando oficinas y hogares se reciclan entre 9 a 11 toneladas de papel al año. En el período que se informa la cifra alcanzó las 9,5 toneladas.
- La reducción de más de 11 toneladas del período 2011 a 2012, a las 9,5 toneladas del período que se informa, se considera un logro de la concientización interna para reducir el uso de papel.

- En el período informado, los dos clientes que iniciaron el Programa de Carbono Neutral con el coaching de Sipcom y la guía y auditoría de la Universidad EARTH, continúan realizando su etapa de evaluación de emisiones.
- En el período informado, nuestra empresa continuó desarrollando para un cliente agroindustrial el Proyecto FIPAC (Fincas Productivas Ambientalmente Compensadas), el que se encuentra en etapa de evaluación por parte de tesoreros de la Universidad de Costa Rica.

Principios de anticorrupción

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

Valoración, política y objetivos

Política Sipcom Anticorrupción

- SGPN aboga por condiciones de transparencia en todas sus relaciones, dado que posee clientes internacionales, y en sus áreas de acción el prestigio, la seriedad y la credibilidad son fundamentales.
- SGPN no acepta comisiones anormales, ni participa en proyectos o procesos carentes de transparencia, violación de especificaciones o acuerdos; como tampoco ejerce presiones indebidas para la obtención de beneficios no lícitos.
- Por la naturaleza de sus funciones y la necesidad de manejar información confidencial o clasificada, SGPN desarrolla la mayoría de sus funciones estratégicas con un número reducido de ejecutivos de absoluta probidad y confianza los que, en todos los casos, firman voluntariamente un Compromiso de Confidencialidad.

Implementación

- Si bien en el período anterior se analizó la implementación de un Programa de Incentivos para el personal dirigido a prevenir la ocurrencia de casos de soborno, el análisis posterior y la adecuación de los sistemas internos probó que la ocurrencia de tales hechos es tan improbable que no justifica la creación del referido programa.
- SGPN es una empresa transparente y, como tal, exige las mismas condiciones a sus clientes y proveedores. En caso de que no sea así se produce una ruptura de relaciones y se procede legalmente en caso de haber daños económicos, a su imagen pública o morales.
- Todos los contratos se firman bajo cláusulas de honorabilidad, corrección y apego a la legislación correspondiente.

Medición de resultados

- Sin novedad en el período informado.