



Lima, 12 de agosto de 2009

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.

Adicionalmente, este año organizamos conjuntamente con la Cámara Británica y la CONFIEP, con la colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la OIT el "Reconocimiento Pacto Mundial Perú", con la finalidad de presentar prácticas empresariales que reflejen los avances en la aplicación de los principios del Pacto.

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

INFORME DE PROGRESO 2008 – Resource

I. DERECHOS HUMANOS

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. Este año están implementando 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 Hughet. 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.

Indicadores

El proyecto suma hasta el momento 38 beneficiarias. Los objetivos del proyecto son:

- 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.

II. DERECHOS LABORALES

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.

En lo que se refiere a la erradicación del trabajo infantil, no promovemos 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.

En 2008 firmamos un convenio con el Centro Ann Sullivan del Perú, para incorporar por lo menos un colaborador con habilidades diferentes.

Indicadores

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

Por otro lado, el joven Johan Gutiérrez, quien ingresó a trabajar a Resource desde 2008 a través del Centro Ann Sullivan del Perú, nos está brindando un valioso aporte en el ingreso de datos al sistema. Él se ha adaptado muy bien a la compañía, participando en todos nuestros eventos internos y demostrando siempre un gran nivel de compromiso con su trabajo.

III. MEDIO AMBIENTE

Compromiso y acciones:

En el último año iniciamos 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.
- B) Iniciamos una campaña de ahorro de energía y uso responsable de los recursos con nuestro personal, que consistió en un taller de capacitación y recordatorios constantes por correo electrónico. Aquí se les recomendó no imprimir documentos innecesarios, apagar monitores en horas de refrigerio o entrevista, apagar todos los equipos electrónicos e interruptores de luz cuando se retiren o no haya nadie en su oficina.

Indicadores

Los resultados de la segunda campaña fueron alentadores, porque en nuestras compras semestrales de papel ha habido una disminución del 20% con respecto al semestre anterior. Además, todo el personal está cumpliendo la indicación de apagar los equipos que no estén en uso.

IV. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

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.

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.