

# **PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS**

## **COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2009**

Dirección web: [www.carle-andrioli.com](http://www.carle-andrioli.com)

Director: Cr. Darío Andrioli

Fecha de Adhesión: Julio 2007

Sector: Servicios Profesionales

Actividades: Asesoramiento Contable, Tributario, Consultoría Económico-Financiera, Auditoría Externa.

País: Uruguay

Período declarado: Julio 2007/ Julio 2009

## A) Declaraciones

En Julio de 2007, adherimos voluntariamente al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Con el objetivo de demostrar nuestro compromiso con dicho Pacto y sus principios, elaboramos la **Comunicación de Progreso (COP)**.

Como primera aproximación y dados nuestros recursos (tanto de capital humano como de disponibilidad temporal) abordaremos, dentro de la categoría “Normas Laborales”, el

**Principio N° 6:** *Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Nos comprometemos a promover todos los principios e ir incorporándolos paulatinamente en nuestras futuras comunicaciones.

## B) Acciones

Como punto de partida, consideramos necesario definir que se entiende por **Discriminación**.

La definición que utilizaremos como marco de referencia, es la planteada por la Organización Internacional del Trabajo que dice que las causas de la discriminación son: raza, color, sexo, religión, opinión política, extracto u origen social, orientación sexual, estado civil y salud.

A continuación detallamos las acciones que hemos llevado a cabo en nuestra empresa durante los últimos dos años. Las mismas están divididas según nuestros grupos de interés.

### b.1: Sistemas

- Capital Humano
- Clientes
- Comunidad
- Proveedores

## **b.2: Actividades**

### **Capital Humano**

El personal, debe cumplir con las normas dictadas por el Código de Conducta de nuestro estudio.

En el mismo se especifica que todo desvío en torno a la discriminación debe ser informado a la dirección general. Existen mecanismos que garantizan la total discreción de este procedimiento.

Cada área de la organización cuenta con un responsable, quien realiza la evaluación de desempeño de las personas a su cargo y luego realiza la devolución a cada integrante. Aquellos están capacitados en conceptos de no discriminación para aplicarlos a la hora de evaluar la actuación de éstos.

Además, cada integrante del estudio responde una encuesta anónima realizada por Great Place to Work, donde se pregunta acerca de todos los temas relacionados al funcionamiento de la empresa, sus sensaciones personales y sus disconformidades, si las hubiere.

Luego, esta organización de carácter internacional, devuelve los resultados de la encuesta a los encargados de cada área, realizando recomendaciones para generar planes de acción que mejoren las fallas detectadas en las encuestas.

De existir algún acto discriminatorio, éste será puesto en conocimiento de la dirección general, ya sea de manera directa o por medio del responsable del área. En dicho caso, el Director General tomará las medidas correctivas que correspondan.

En el período analizado no se han verificado actos de este tipo.

En cuanto a las selecciones de personal, las mismas son realizadas a través de avisos de prensa en donde se tiene un minucioso cuidado por evitar todo signo de discriminación. En dichos avisos, no se pide especificar edad ni procedencia. Los únicos requisitos que son tenidos en cuenta para seleccionar personal, son aquellos que hacen al cargo que se busca en cuanto a habilidades y conocimientos.

### **Clientes**

Se está diseñando una cartilla acerca de la discriminación, sus formas y sus consecuencias en una empresa, de manera de sensibilizar a nuestros clientes sobre la importancia del tema. La misma será distribuida gratuitamente a los clientes el próximo año.

## **Comunidad**

Nuestro estudio brinda apoyo contable a TEO, una institución que brinda capacitación y recreación a niños con capacidades diferentes y a Un Techo para mi País- Uruguay.

A su vez, el personal del estudio, en forma totalmente voluntaria, concurre periódicamente a la construcción de casas que realiza esta última institución.

Además, el personal del estudio brinda capacitación en FONDATION FORGE, una Fundación de origen suizo que implementa el programa Formación y Trabajo en diferentes países de Latinoamérica.

El nombre del curso que allí brindamos es “Trabajo en blanco”. En el se orienta, sobre todo a los jóvenes que recién se inician en el mercado laboral, sobre la inserción laboral y las ventajas que presenta trabajar en regla. Se asesora en cuanto a cuales son los derechos y obligaciones que se tienen como empleados y como hacerlos cumplir. También se menciona el buen trato que debe existir en un ambiente laboral, donde deben prevalecer el respeto y la tolerancia, tanto hacia los superiores jerárquicos como a todo el personal.

Por otra parte, se ha desarrollado un plan de acciones para impulsar emprendedores y pymes que comprende:

- ❖ Participación en el programa GADE de ACDE como Facilitadores
- ❖ Participación en ENDEAVOR como Mentores
- ❖ Brindar charlas y redar artículos para pymes y emprendedores para promover su desarrollo y mejora de gestión.

## **Proveedores**

También será distribuida la cartilla sobre discriminación a este grupo de nuestro interés.

## C) Índices

Los datos que aquí se presentan corresponden a **Diciembre de 2008**.  
Se utilizarán los índices GRI en la evaluación.

### LA13:

Número total de empleados por edad y por sexo

### LA2:

Composición de los cargos de Dirección por categorías, edad y sexo:

	Categoría	Edad	Femenino	Masculino
Dirección	Director	48		x
	Encargado tributario	42		x
	Encargada auditoria	35	x	
	Encargado administración	25	x	
	Encargada contable	30	x	
Equipo		35	x	
		41	x	
		31	x	
		32	x	
		27		x
		23	x	
		21		x
		22		x
		19	x	
		21	x	
		21	x	
		23	x	
		37	x	
		25	x	
		33	x	
		29	x	
		32		x
		24	x	
Total			17	6
Promedio de edades		29		

**LA14:**

**Relación entre salarios de hombres y mujeres en una misma categoría:**

Categoría	Relación salario hombre/ salario mujer
Aux. Adm. 2- Tel. 2	1
Aux. Adm. 3- Tel. 3	1
Aux. Contable 1- Secretaria 1	1
Aux. Contable 3- Secretaria 3	1
Analista 1	1
Analista 2	1
Analista 3	1
Contador- Economista 1	1
Contador- Economista 2	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1

**La remuneración está fijada por las exigencias del cargo independientemente de quién lo ocupe por lo que el salario entre hombres y mujeres para el mismo cargo es igual.**

**LAR4:**

**Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas: 0**