



Ford Argentina S.C.A.

Año: 2009

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

Ford, comprometida con la sociedad desde hace más de 106 años en el mundo y cerca de 97 años en la Argentina, ha construido y mantiene una excelente imagen. En Argentina, fue elegida "Marca del Siglo" y es líder entre las empresas automotrices, no solamente por la calidad de sus productos y servicios, sino también por la ética y transparencia con que desarrolla sus negocios y por el trabajo realizado en y para la comunidad. En 2009 y por segundo año consecutivo, la marca Ford fue elegida la marca más confiable en Argentina según la encuesta realizada por la publicación Reader's Digest de Argentina.

En toda su trayectoria, Ford ha buscado la eficiencia y la eficacia mediante la práctica de sistemas de excelencia que permitan garantizar e impulsar tanto su crecimiento continuo como el de sus grupos de interés, siendo la comunidad donde desarrolla su principal grupo de interés.

Ford ha apostado y sigue apostando a la educación tanto en temas relacionados con las habilidades profesionales como en el cuidado de la salud y la seguridad, manteniendo la capacitación continua de su personal como principal fortaleza e inversión. Esto le ha permitido validar los sistemas de trabajo en todas sus operaciones con los títulos de excelencia ISO-9000, ISO-14001 y QS-9000 que aseguran la calidad de sus procesos como los de sus proveedores y concesionarios. Asimismo implementado programas de apoyo a la educación en todo el país.

Algunos de estos programas son la Escuela Técnica Henry Ford, mixta y abierta a la comunidad, que desde hace 45 años funciona dentro del predio de su Planta en Gral. Pacheco y la construcción junto a los concesionarios de 43 escuelas rurales y de frontera en todo el país en la década de los setenta y que en los últimos años están siendo recicladas y adecuadas las actuales necesidades. Estos son ejemplos del compromiso de Ford la nuestra comunidad.

Ford ha firmado en la Argentina el Pacto Global ya que sus principios en la promoción de los valores correspondientes a las áreas de Derechos Humanos, Laboral, Medio Ambiente y lucha contra la Corrupción, coinciden con aquellos adoptados por la empresa y que están expresados en sus cartas políticas a nivel corporativo que proveen una estructura sistémica que armoniza las acciones para lograr los comportamientos esperados. Estas cartas políticas se refieren a:

- Calidad
- Calidad de servicio
- Calidad ambiental
- Relaciones con el personal
- Protección de la salud y el medio ambiente
- Excelencia en la responsabilidad social
- Ética

Ford continúa y continuará comprometida en la práctica de dichas directivas en cada una de las actividades de su negocio, realizando un seguimiento continuo de las acciones realizadas para asegurar un progreso sostenible en todos los aspectos inherentes a sus valores corporativos y que dicho pacto requiere.

**25/01/2010, Jorge Di Nucci,
Director de Relaciones
Institucionales**

Contacto: Fernando González Selmi

Email: fgonza19@ford.com **Teléfono:** 54 11 4756 8604

Fax: 54 11 4756 9002

Descripción breve de la naturaleza de la empresa
<p>Ford está en Argentina de manera ininterrumpida desde 1913. En 1922 la empresa instala su primera planta de armado en el barrio de la Boca, para dar respuesta a la creciente demanda, que no podía ser satisfecha con los locales que había utilizado hasta entonces, en diversos lugares de la ciudad de Buenos Aires. En ese entonces se contaba ya con 400 empleados y una red de 285 concesionarios en el país. En 1959 Ford decidió efectuar la mayor inversión conjunta de bienes de capital efectuada hasta entonces fuera de los Estados Unidos de América, con el propósito de construir una amplia planta de fabricación de automóviles, camiones y motores. Así se instala en 1960 la planta en su actual ubicación de Gral. Pacheco en la provincia de Buenos Aires, siendo el comienzo de un verdadero polo industrial que impulsó el crecimiento de las poblaciones cercanas. Actualmente ocupa más de 3000 personas, manufacturando en su planta vehículos Focus y Ranger con un fuerte sesgo exportador para toda la región, además de abastecer el mercado doméstico. Alineada permanentemente con la visión de sustentabilidad económica, ambiental y social emanada de la más alta dirección de la casa matriz -fundada hace más de 106 años- Ford Argentina procura hacer su aporte a la visión corporativa de "Proveer excelentes productos y servicios, mantener un negocio fuerte y hacer de éste un mundo mejor".</p>

PRINCIPIO	
1.- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional 2.- No ser cómplice en abusos a los derechos humanos	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	La empresa tiene presente la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de los Derechos del Niño adoptadas por la Organización de las Naciones Unidas.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Carta Política <p>Ford apoya a su personal voluntario en la implementación de acciones de Responsabilidad Social. Como muestra de compromiso Ford Argentina tiene una Carta Política de Excelencia en Responsabilidad Social que establece conceptos y lineamientos básicos solidarios para preservar y mejorar los aspectos humanos, ambientales y sociales de la comunidad. Apunta a la educación en el largo plazo y a acciones de contención en el corto y mediano plazo tendiendo a satisfacer necesidades básicas de la sociedad, mejorar su calidad de vida y facilitar su inserción social. Esta carta, firmada por todo el directorio, define como aspecto fundamental el compromiso de apoyar al persona y dedicar esfuerzo y tiempo de su agenda normal de trabajo para la práctica de acciones solidarias; por ejemplo poniendo a disposición de los empleados 16hs. Anuales dentro de la jornada normal de trabajo para quien lo desee, pueda practicar acciones comunitarias.</p>

	<p>Organización Para dar apoyo formal efectivo a estas actividades, Ford incorporó el concepto de Responsabilidad Social en el día a día de su enfoque de negocios, incorporando dicha responsabilidad en el organigrama de la Dirección de Relaciones Institucionales, en las figuras de un Gerente de Relaciones Públicas y Responsabilidad Social Empresaria y de un Coordinador de Responsabilidad Social Empresaria y Servicios a la Comunidad.</p> <p>Voluntariado Se promueve internamente la acción del personal en actividades voluntarias de desarrollo comunitario, que cumplan las cuatro condiciones básicas de que sean actos por propia voluntad, sin remuneración, con crecimiento mutuo y que perduren en el tiempo.</p> <p>Participación en foros</p> <p>CEADS: Como estrategia empresaria, Ford mantiene una membresía en CEADS (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible, capítulo local del WBCSD) y participa en sus comités de RSE y ambiental, presentando junto a otras empresas integrantes, aquellos casos de estudio de mejores prácticas que pueden ser de utilidad para su difusión y réplica en el ámbito empresario argentino.</p> <p>AmCham: la participación en la Cámara Americana de Comercio de la República Argentina, en su comité ambiental y de RSE, también permite intercambiar experiencias con otras empresas, orientadas al desarrollo de la comunidad.</p> <p>Foro de RRHH: el Foro de Recursos Humanos evidencia y capitaliza oportunidades de mejora en la administración del recurso máspreciado de Ford, que es su gente.</p> <p>ADEFA: La Asociación de Fábricas de Automotores nuclea a las empresas de esta actividad y tiene como misión: Favorecer la inversión; Aumentar la producción; Fomentar el empleo; Mejorar la competitividad y Promover la inserción internacional. Dentro de sus Programa de Responsabilidad Social, ha trabajado en 2009 sosteniendo espacios periodísticos para difundir los derechos de los niños con discapacidad, que concluyeron con una importante donación a UNICEF.</p>
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <p>Educación</p> <p>Escuelas rurales. Mediante el programa "Ford y sus Concesionarios generando educación para un nuevo mañana" se reciclan y actualizan las instalaciones de los 43 edificios escolares de nivel inicial y primario (construidos por Ford y sus Concesionarios entre 1968 y 1981 en zonas rurales y de frontera de todo el país) incorporando modernos conceptos de seguridad, confort y respeto ambiental. Se los adaptan también a los requerimientos sociales de cada comunidad para que además de operar como centros de educación puedan funcionar como centros comunitarios. Se reinauguró en abril de 2009 la 14° escuela de la localidad de Lumbreras (provincia de Salta) y se concluyeron los trabajos de la 15° escuela ubicada en la localidad de Chucalezna (provincia de Jujuy) que será reinaugurada en abril de 2010.</p>

Escuela Técnica Henry Ford. Una nueva promoción de Técnicos Electromecánicos se graduó en esta escuela oficial, mixta y abierta a la comunidad, que funciona en el predio de la planta desde 1965, formando en valores ciudadanos y capacitando jóvenes para el trabajo y estudios superiores. Cantidad de egresados: 26

Escuela para adultos. Una nueva promoción de Bachilleres en Producción de Bienes y Servicios egresó del Centro de Enseñanza de Nivel Secundario (CENS 451 de Tigre) que funciona en el edificio de la Escuela Técnica Henry Ford en turno vespertino, permitiendo concluir gratuitamente sus estudios secundarios a personas de la comunidad, en muchos casos, empleados de Ford y de empresas de los parques industriales vecinos. Cantidad de egresados: 17

Sistema Dual. Formando parte del espectro de posibilidades educativas que regula el estado provincial, este sistema permite a alumnos de escuelas de educación técnica de las localidades vecinas de Garín y Escobar, complementar su formación profesional con actividades prácticas en Ford. Este programa, que cuenta con la importante colaboración de personal de planta que oficia voluntariamente como tutor, se realiza por la mañana mientras los alumnos completan su educación secundaria por la tarde-noche. Cantidad de alumnos que completaron sus dos años de práctica: 10.

Pasantías de estudiantes secundarios y universitarios. A raíz de la nueva normativa que regula esta actividad, el rediseño de los programas de pasantías permitió continuar durante 2009 con esta importante actividad de articulación de la educación con el mundo laboral. Cantidad de pasantes: 20 de nivel secundario y 48 de nivel universitario.

Fundación Junior Achievement. Esta fundación, que tiene como misión inculcar el espíritu emprendedor en los jóvenes, encontró nuevamente en Ford el apoyo para llevar a cabo sus programas educativos de excelencia y la colaboración desinteresada de personal del rol gerencial para compartir un día de trabajo con alumnos de nivel secundario del último año, en la actividad denominada "Socios por un Día". Cantidad de alumnos participantes: 6.

Cursos Junior Achievement. A partir de la asociación con Junior Achievement y COPRET (organismo oficial dependiente de la Dirección de Educación de la provincia de Buenos Aires, que promueve la realización de cursos de capacitación para el trabajo) y mediante la modalidad de Crédito Fiscal, Ford financió la realización de 36 cursos destinados a estudiantes secundarios de los dos últimos años de 16 escuelas secundarias del partido de Tigre. Los cursos se realizaron según dos modalidades: El llamado "Habilidades para el éxito" destinado a brindar a los participantes, herramientas para su ingreso al mundo laboral y el denominado "La Compañía" mediante el cual aprenden de manera práctica, las habilidades para la generación de emprendimientos productivos. Quedaron 5 cursos pendientes para el 2010. Cantidad de alumnos capacitados: 750.

Visitas educativas a planta. Este programa, tendiente a que estudiantes de escuelas secundarias y universidades puedan conocer y ponerse en contacto con la moderna tecnología y los principales sistemas productivos. Se realiza una recorrida por todo el proceso, adecuando las explicaciones al interés de los visitantes, en

función de la especialidad de sus carreras. La cantidad de visitas realizadas en 2009 se vio disminuida por prevención debido a la pandemia de gripe A. Cantidad de visitantes: 1530.

Charlas educativas: Dentro de las actividades llevadas a cabo por los voluntarios se incluyen aquellas en las que el personal participa transmitiendo sus conocimientos a instituciones educativas u organizaciones. En 2009 se brindó asesoramiento a la Fundación Sagrada Familia sobre sistema de gestión de la calidad y se participó como entrenador voluntario en cursos de Junior Achievement. Cantidad de voluntarios afectados a estas actividades: 2

Equipamiento educativo: Dentro del mismo proyecto de Crédito Fiscal con COPRET mencionado arriba, se incluye la compra de equipamiento de informática (6 PCs, impresora multifunción y cañón multimedia) para 11 escuelas de educación técnica de Tigre y otros partidos vecinos y equipamiento textil para un centro de formación laboral de Carmen de Patagones. La entrega se hará efectiva en el primer trimestre de 2010. Cantidad total de escuelas beneficiadas: 12

Arte y entretenimiento: Llevando acompañamiento a personal docentes y alumnos, voluntarios del grupo de teatro de Ford, realizaron la puesta en escena y representación de dos obras infantiles en tres escuelas de bajos recursos (una de ellas de educación especial), en un hogar de niños y en un instituto geriátrico. En el caso de las escuelas y el hogar de niños también se entregaron juguetes festejando el Día del Niño. Total de espectadores (principalmente niños): 500.

Promoción de la cultura: Ford promueve el desarrollo de la cultura auspiciando actividades de las más variadas expresiones artísticas. En 2009 se dio apoyo al Teatro Colón, Teatro San Martín, Teatro Maipo, Juventus Lírica, Conciertos de Órgano, Festivales Musicales, Conciertos de Jazz AMIA, Muestra de la Mujer, Exposición de Fotografía Art in Lobby, Festival de Escobar de Película. Actividades artísticas involucradas: 10

Nutrición

Fundación CONIN. Al igual que en años anteriores, a través de la Asociación Civil Gota en el Mar, se apoyó la obra de la Fundación CONIN mediante la impresión de boletines sobre nutrición infantil. Los mismos son repartidos a lo largo del recorrido del tren-hospital para chicos de la fundación ALMA, que recorre el país 2 veces al año, brindando atención médica primaria y educación sanitaria en localidades que no cuentan con atención pediátrica permanente.

Donación de alimentos. En la edición 2009 de la Prueba Aeróbica Solidaria que se lleva a cabo dentro del predio de la planta de Ford y para cuya inscripción se solicita la entrega de un alimento no perecedero, se contó con la participación de alrededor de 900 empleados y se recolectaron 877 kg de alimentos, cifras record comparadas con ediciones anteriores. Los mismos fueron entregados a la Fundación Banco de Alimentos, quienes se hacen cargo de la distribución en instituciones de bien público con comedores comunitarios.

Salud y Seguridad

Donación de sangre. Dos veces en el año (durante la celebración de las semanas de Higiene y Seguridad y durante la semana de Servicio a la Comunidad, se realizan jornadas de donación de sangre, con la colaboración del Instituto de Hemoterapia del Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, para el mantenimiento de su banco de sangre. Cantidad de donaciones efectuadas: 24

Prevención de enfermedades: Debido a los brotes de Dengue y la pandemia de Gripe A (H1N1) ocurridos durante el año, se reforzaron las comunicaciones internas preventivas dirigidas a los empleados y sus familias. Se dispuso en los puntos de acceso a los mostradores de servicio de los comedores de la Planta, la colocación de expendedores de alcohol en gel, para una adecuada desinfección de las manos antes de las comidas.

Seguridad: El trabajo de concientización y capacitación en aspectos de seguridad es permanente para todos los niveles de la empresa y promueve los siguientes valores: "La integridad física no se compromete y es RESPONSABILIDAD DE TODOS NOSOTROS; el TRABAJO SEGURO ES MI PRIORIDAD, fomento las actitudes proactivas y el cumplimiento de los estándares de salud y seguridad; asumo MI COMPROMISO a reforzar y mantener nuestra CULTURA DE SEGURIDAD por mí, por mi familia y por quienes trabajamos en Ford Argentina. Los accidentes son cuidadosamente analizados y a partir de las conclusiones se elaboran las acciones que tiendan a eliminar la causa raíz de los mismos, promoviendo la mentalidad CERO ACCIDENTE.

Deporte para la salud

El deporte para la salud es algo que influye positivamente en el ser humano. La actividad física asociada a la práctica del deporte se valora como un aspecto esencial de la calidad de vida de las personas. La promoción de la actividad deportiva a través del apoyo a los referentes más conspicuos de cada disciplina o de torneos o competencias de interés popular, es también un objetivo orientado al desarrollo comunitario. Durante 2009 se apoyaron, entre algunos espectáculos y eventos deportivos, las campañas de los Clubes Hindú y CASI de la Unión Argentina de Rugby y el torneo Argentino y Sudamericano de Remo.

Eventos deportivos solidarios. Ford auspició eventos solidarios. Durante 2009 personal de Ford participó en la Maratón organizada por la Cámara Americana de Comercio (AmCham) para recolectar alimentos y en la Maratón Accenture para colaborar con los Hospitales Garrahan y Fernández. Participaron 37 empleados entre los dos eventos.

Contención y desarrollo social

Donación de Vestimenta, juguetes y libros. Mediante contenedores colocados en todas las puertas de acceso peatonal de la planta, se reciben donaciones de parte del personal. Se trata de elementos usados que siguen teniendo utilidad y son destinados a diversas instituciones que atienden las necesidades de personas de la comunidad cercana. Se mantiene el nivel de donaciones de años anteriores.

Grupos solidarios. Diversos grupos integrados por personal de las áreas de producción, apadrinan escuelas y otras instituciones de bien común del interior del país. Este padrinazgo no se limita a la entrega de donaciones, sino que incluye tareas de reparación y mantenimiento de los edificios, además de compartir con las comunidades en fechas como Día del Niño y Festejos de Navidad y Fin de Año. La empresa alienta y facilita esta actividad, dedicando tiempo del personal y brindando movilidad. Se mencionan como ejemplo los grupos "Pintura Solidaria" de Planta de Pintura, "TNT" de Planta de Estampado y grupos de Planta de Montaje y Calidad de Planta.

Donación de papel y tapitas plásticas. La Fundación Garrahan del Hospital de Niños del mismo nombre, tiene implementada la recepción de papel y tapitas de gaseosas para su reciclado para la obtención de fondos mediante su reciclado. El personal de Ford participa activamente en la separación de estos elementos de la corriente de residuos, trayéndolos incluso de sus domicilios. En Septiembre de 2009, la fundación Garrahan entregó a Ford un diploma de reconocimiento por su participación en este programa, indicando que desde su incorporación al mismo en mayo de 2002 hasta Septiembre de 2009, han recibido de la empresa, 262.883 kg de papel (que evitaron la tala de 4.469 árboles medianos) y 317.320 tapitas. Durante 2009 Ford entregó 22 ton. de papel y plástico.

Venta de regalos solidarios. Para la época de Pascua, se permite la instalación de diversos puestos de venta dentro del centro industrial, para que la Fundación San José Providente pueda comercializar sus productos solidarios a través de los cuales proporciona trabajo y obtiene fondos destinados a mantener su proyecto comunitario de talleres productivos para educar en el trabajo y 2 hogares que dan albergue a 550 niños y jóvenes del distrito de José C. Paz y alrededores, provincia de Buenos Aires. En 2009 la venta fue de 2.527 artículos de chocolate, superando los 1.798 del año anterior.

Reciclado de materiales. Canalizado a través de parroquias, instituciones u organismos municipales, parte de los materiales de embalaje (principalmente madera) son destinados a familias de la comunidad cercana, para el mejoramiento de sus viviendas y microemprendimientos. En 2009 se entregaron para este fin, 1.190 ton de madera y 100 ton de hierro.

Vivienda digna: A través de la organización Hábitat para la Humanidad de Argentina y en dos jornadas completas, 9 voluntarios de Ford participaron en la construcción y mejoramiento de viviendas de familias en Lujan y en La Matanza.

Aniversario de la Localidad de Ricardo Rojas: Al celebrarse en Diciembre de 2009 el 51° aniversario de la localidad donde se halla emplazada la Planta, Ford colaboró con el Municipio en la organización de una maratón que partió de la Avenida Henry Ford y ruta Panamericana y en la que participaron 600 deportistas y vecinos. Fue el inicio de un festival público, al que acudieron más de 7000 personas en celebración de dicho aniversario.

Seguridad peatonal: En esfuerzo conjunto con la municipalidad, se comenzó la construcción (a concluirse en enero de 2010) de una vereda de 1100 m bordeando el alambrado perimetral del centro industrial paralelo al trazado de la colectora de

la ruta Panamericana. Esta obra representa un importante aporte a la seguridad de peatones y automovilistas de la comunidad, que circulan por dicha traza.

Apoyo a instituciones de bien común: El apoyo a la comunidad a través de las organizaciones que se dedican específicamente a tareas solidarias, es otra manera de dar un servicio a la comunidad. Durante el año 2009 se ha trabajado auspiciando eventos de Fundamind (Fundación Materno Infantil de Ayuda al Niño afectado por HIV), Asociación Civil Gota en el Mar (Fomento del Periodismo Solidario y lucha contra la desnutrición junto a CONIN), y Fundaleu, Fundación de lucha contra la leucemia.

Diversidad

Diversidad cultural: La empresa posee una política muy fuerte de aceptación de las diferencias y respeto por las minorías. Por su alcance global, es frecuente el intercambio temporario de empleados entre países. Celebrando la semana corporativa de la Diversidad, se llevan a cabo actividades y talleres orientados a la concientización del personal sobre la importancia de las diferencias en el ambiente de trabajo resaltando como valores al respeto, la apreciación, la integridad y la inclusión. Como aporte, el servicio de comedor preparó menús típicos de los países de los cuales son originarios los empleados extranjeros prestando servicio en Argentina.

Niños con capacidades diferentes: Alumnos de la Escuela Técnica Henry Ford ubicada en el predio de la planta, participaron de una jornada de actividades recreativas en la Escuela de Educación Especial Nuestra Señora de Luján de la vecina localidad de Benavídez, compartiendo con sus alumnos. Se propone de esta manera, desarrollar en los jóvenes el sentimiento de solidaridad y respeto por los derechos de las personas con discapacidades. Jóvenes participantes, entre anfitriones y visitantes: 75.

Integración de personas con discapacidad: El domingo 6 de Diciembre de 2009 se realizó la IV maratón APEBI "Por el Mismo Camino" destinada a fomentar la actividad deportiva integrando a ella a las personas con discapacidad. APEBI es la Asociación para la Espina Bífida e Hidrocefalia alguna de cuyas actividades tienen que ver con la rehabilitación y trabajos de integración y autoestima de las personas con discapacidad. Voluntarios de Ford, algunos de ellos con amigos, participaron de la Maratón APEBI en calidad de acompañantes de participantes con discapacidad en la caminata familiar de 3km. Voluntarios representando a Ford: 8

Personas con HIV/SIDA: Como parte de la concientización y entrenamiento del personal en Seguridad y Salud, además del enfoque preventivo frente a la enfermedad, se trabajó fuertemente sobre la política de no discriminación hacia las personas con HIV/SIDA ya sean empleados de la compañía o postulantes a ingresar a ella.

Diversidad de género: Como aporte a la difusión del principio de igualdad en las posibilidades de desarrollo profesional de la mujer, política llevada adelante con vigor por parte de la empresa, la Directora de Recursos Humanos de Ford participó del programa de mentoreo y capacitación de la organización Vital Voices,

	auspiciado por la Cámara Americana de Comercio (AmCham). El programa se orienta al empoderamiento de mujeres líderes y emprendedoras sociales. Las jóvenes líderes comparten 2 jornadas laborales con mujeres ejecutivas de empresas de primera línea. Participantes: 1
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Es a través de nuestros empleados que logramos un estrecho contacto y propiciamos el diálogo con la comunidad. Los valores que cultivamos internamente en la compañía, trascienden su límite y se extienden hacia la sociedad. Más allá de los números indicados la medición inmediata de los resultados de las acciones descriptas, parte de la observación del orgullo de pertenencia y la identificación del personal con los valores de la empresa. Ésta respeta sus derechos y trabaja para que los integrantes de la comunidad sobre la cual tiene influencia, pueda ejercer y disfrutar también de sus derechos a la educación, vivienda, salud, igualdad de oportunidades adecuado a sus capacidades sin diferencias por condición social, género, raza, religión, ideología, posibilidad de acceso a actividades artísticas, deportivas, culturales, etc. Sin duda, esta manera de entender el negocio y de actuar con empáticamente con la sociedad consustanciándose con ella es, junto a la excelencia de sus productos y servicios, uno de los principales aportes al prestigio de la marca.

PRINCIPIO		3.- Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	Como empleador global, Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes, consagrados a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana con los objetivos de promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<p>La Carta Política N° 24: "Código de Condiciones Básicas de Trabajo y Responsabilidad Corporativa" se refiere detalladamente, entre otros temas a la libertad de asociación y de negociación colectiva.</p> <p>El personal jornalizado de la planta está representado por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), organización afiliada a la CGT (Confederación General del Trabajo) y a la FITIM (Federación Internacional de Industria Metal Mecánica).</p> <p>Su relación con dicha representación está regida por el Convenio Colectivo de Trabajo n°8 / 89E (del año 1989, vigente a la fecha) que define aspectos fundamentales de la actividad del personal como condiciones de trabajo, salarios, cargas sociales, beneficios, representación gremial y sistema de reclamos.</p> <p>El personal está afiliado en un 95% a dicho gremio y los Delegados son elegidos por ellos de acuerdo a la legislación vigente, quines gozan de los derechos y la estabilidad</p>	

	<p>establecidos en la Ley y el Convenio Colectivo de trabajo.</p> <p>Ford reconoce al cuerpo de Delegados de los diferentes sectores de la planta y a la Comisión Interna de Reclamos integrada por Delegados elegidos entre el cuerpo anteriormente mencionado.</p> <p>El Delegado tiene como función representar al personal de su sector ante las autoridades de la empresa, cada vez que las circunstancias lo requieran; asimismo debe elevar a la Comisión Interna de Reclamos las cuestiones que no hayan podido ser resueltas con su gestión.</p> <p>El Artículo 17 de dicho convenio, tiende a preservar la integridad del personal, define la integración de un Comité de Higiene, Seguridad, Salubridad, Ecología Industrial y Tecnología compuesto por delegados y representantes especializados de la empresa. Dicho comité tiene el fin de obtener el mayor grado de protección a la vida e integridad psicofísica del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre (las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicio, evitando o anulando el efecto de factores agresivos y riesgosos).</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>La capacitación permanente de los grupos de trabajo en los temas que abordan los comités, asegura el involucramiento y el tratamiento adecuado durante las reuniones. Se han operado diversas mejoras relacionadas con ergonomía y seguridad en puestos de trabajo.</p>
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	<p>El diálogo permanente de la empresa con su personal a través de sus delegados y representantes ha permitido manejar exitosamente, para ambas partes, conflictos suscitados a partir de situaciones de crisis internas y externas.</p>

PRINCIPIO		4.- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción 5.- Apoyar la erradicación del trabajo infantil
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes.</p>	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<p>No existe en Ford trabajo forzoso ni infantil. Buscando asegurar esta condición también en su cadena de valor, los proveedores de Ford están sujetos a las condiciones globales que firman para trabajar con la empresa. En la sección 37 de las "Condiciones Básicas de Condición Laboral", punto 37.01 se especifica: Cuando el proveedor realice trabajos en los bienes de Ford o en sus componentes:</p> <p>A- No deberá utilizar trabajos forzados, independientemente de su forma.</p> <p>B- No deberá emplear a ninguna persona menor de 15 años de edad, a menos que forme parte de un programa de capacitación laboral, aprendizaje u otro aprobado por</p>	

	las autoridades, que sea claramente beneficioso para sus participantes. C- No deberá aplicar prácticas disciplinarias que impliquen abusos físicos.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	No se realizaron durante 2009 actividades relacionadas con estos principios más allá de monitorear mediante la encuesta de pulso anual, el clima laboral y el grado de satisfacción en el trabajo. El curso a través de e-learning sobre Respeto Mutuo Global insiste en la obligación de informar (preservándose la confidencialidad del denunciante) de cualquier situación que atente contra las condiciones dignas de trabajo o cualquier otro tipo de atropello al respeto mutuo. Se cuenta incluso con una hot-line como canal adicional de comunicación.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Los esfuerzos para abrir los canales de comunicación con los empleados como uno de los elementos para materializar la política de proveer empleo de calidad, son percibidos como muy importantes por parte del personal.

PRINCIPIO	
6.- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Ford aplica y sustenta las normas internacionales de la OIT y sus convenios aplicables vigentes.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Bajo el rótulo de Diversidad, la compañía enuncia a través de su Código de Conducta su decisión de tolerancia cero con todo acto de discriminación dentro de la empresa.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Reforzado anualmente a través de entrenamiento por la intranet de Ford (e-learning) denominado "Respeto Mutuo Global", los empleados son concientizados e instruidos en los riesgos de las prácticas discriminatorias de cualquier índole. Asimismo se mantiene habilitado el canal de comunicación con las áreas de Asuntos Legales, Recursos Humanos o Control Interno, para denunciar prácticas contrarias a la política de Diversidad, además de una hot-line telefónica permanente. En capacitación brindada al personal en 2009 sobre temas de Seguridad y Salud, se aborda el tema del HIV y la política de la empresa de no discriminar por esa causa a empleados actuales o futuros.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Se vive cotidianamente una atmósfera de respeto, medida anualmente por la dimensión "Diversidad" de la encuesta de clima (Pulse Survey).

PRINCIPIO	7.- Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales 8.- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental 9.- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Dentro del compromiso mundial de Ford en temas ambientales, la línea de base es la de cumplir y si es posible superar, los requerimientos ambientales legales de cada país donde actúa.</p> <p>En el Art.41 de la Constitución Nacional Argentina y en el Art.28 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, se explicita el derecho de los ciudadanos a un ambiente sano y apto para el desarrollo humano, con el deber de conservarlo y protegerlo, donde las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer a las generaciones futuras.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<p>La Carta Política Corporativa N°17 de Protección de la Salud y el Medio Ambiente, sienta sus principios sobre la base del desarrollo sustentable, comprometiéndose a cumplir los requerimientos legales, representando éstos un mínimo, estableciendo y cumpliendo sus propios estándares, que pueden ser más estrictos que los de la propia legislación. La protección de la salud y el medio ambiente es una responsabilidad de todos. Se espera que la Gerencia de cada área acepte esta responsabilidad en forma prioritaria y comprometa los recursos necesarios. Los empleados de todos los niveles deben asumir esta responsabilidad en el ámbito de su responsabilidad y cooperar con los esfuerzos de la Compañía.</p>
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<p>Certificación ISO14001:2004: Si bien la política ambiental de Ford fue siempre exigente, su sistema de gestión logró grandes mejoras y avances a partir de su certificación por ISO14001. Durante 2009 se realizaron las auditorías internas y de tercera parte (LRQA: Lloyds Register), que permitieron revalidar la certificación ISO14001 del sistema de gestión ambiental de la planta de Pacheco, demostrando así que el mismo es robusto y continúa cumpliendo los objetivos y metas establecidos.</p> <p>ISO 14001 de proveedores de servicios: Alentada por Ford, la empresa Servicios Compass de Argentina, responsable del suministro del servicio de catering, certificó el sistema de gestión ambiental de su operación en los comedores de la planta de Pacheco, bajo la norma ISO14001:2004</p>

Eliminación de PCBs: Durante 2009 se cumplió con la exigencia corporativa de eliminar todos los aceites dieléctricos de transformadores y capacitores a base de Bifenilos Policlorados (PCBs), entregándolos para su destrucción a tratadores habilitados internacionalmente.

Reciclado de aceite de cocina: En agosto de 2009 comenzó el programa BIO, para la generación de biodiesel a partir del aceite vegetal usado de los comedores de la planta. Este es un programa promovido por el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible del estado provincial y el beneficio económico obtenido se destina a una institución educativa.

Encuentro Ambiente y Producción: Como una manera de difundir su compromiso ambiental, Ford colaboró con la publicación "Empresas y Desarrollo Sostenible 2009 - 10° Recopilación de Casos Empresarios" del CEADS (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible) del cual es miembro. La presentación se realizó en Junio de 2009 durante el Encuentro Ambiente y Producción auspiciado por la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable.

Reciclado solidario: A partir de Junio de 2009, se incorporó el comedor de la planta de Montaje al ya existente al programa de segregación selectiva de vasitos plásticos para su reciclado. El mismo está destinado a suministrar materia prima para los emprendimientos productivos solidarios de la organización Va de Vuelta.

Clasificación de residuos asimilables a urbanos: Conjuntamente con CEAMSE (ente oficial que administra la operación de los rellenos sanitarios que utiliza Ford), se concretó una corriente de residuos a partir de evitar la mezcla de residuos orgánicos con residuos comunes, para facilitar la operación de los centros de separación de residuos reciclables que operan en las instalaciones de CEAMSE.

Capacitación ambiental: Trabajando sobre concientización y entrenamiento, se realizó durante el año una fuerte campaña de comunicación interna llamada "El lado verde del Óvalo Azul" destinada a dar a conocer conceptos relacionados con la Conservación de los Recursos Naturales: ahorro de energía, ahorro de papel, ahorro de gas y ahorro de agua.

Tecnologías respetuosas por el ambiente: El programa de escuelas rurales y de frontera mencionado arriba mediante el cual se reciclan y amplían los edificios de las 43 escuelas construidas por Ford y sus Concesionarios entre 30 y 40 años atrás, incorpora soluciones ambientalmente amigables, como manera de inculcar en los jóvenes de las comunidades en las que están instaladas, el concepto de sustentabilidad ambiental. Las escuelas son provistas de un sistema de calentamiento de agua mediante colector solar instalado en el techo; sistema de captación de agua de lluvia que es elevada a un tanque mediante una bomba que funciona con energía solar para su utilización en sanitarios; eliminación de pozos ciegos, reemplazándolos por sistema Infiltrator® que evita la contaminación de los acuíferos subyacentes; artefactos de iluminación de bajo consumo; ventanas con paneles de policarbonato para seguridad y mejor aprovechamiento de la luz; utilización de materiales reciclables y reciclados.

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Además del cumplimiento de los objetivos y las metas de los programas e iniciativas ambientales, se monitorean indicadores duros que dan cuenta del consumo de energía, consumo de agua y generación de residuos por cada unidad producida. Actualmente, la planta de Pacheco recicla el 85% de todos los residuos que genera, dentro del programa de residuo cero que se está llevando a cabo.

PRINCIPIO		10.- trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno
Acciones	Nuestro Compromiso o Política	
	<p>El Acta sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) con alcance a empresas de E.U.A. en el resto de los países, junto a otras normas tales como la ley Sarbanes - Oxley con alcance también fuera de E.U.A. conforman un marco global para Ford, en cualquier punto del planeta donde sitúe su negocio.</p> <p>Durante estos últimos años, Ford ha sido reconocida como una empresa líder en responsabilidad de negocios. La compañía ha realizado cambios importantes en la manera de trabajar con el objeto de integrar una variedad de códigos de ética, iniciativas de sustentabilidad y políticas de transparencia y anticorrupción a su manera de llevar adelante el negocio.</p>	
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas	
	<p>La política C-3 establece claramente la calidad de las relaciones del personal con proveedores, concesionarios y otros conflictos de interés.</p> <p>La política C-4 complementa a la anterior y rige las relaciones en cumplimiento de las Leyes de Defensa de la Competencia y protege la actividad comercial de condicionamientos ilegales, incluyendo la concertación de precios y los monopolios.</p> <p>La carta directiva C-110 de confidencialidad de la información de la empresa y la carta B-109 para el uso apropiado de los recursos informáticos completan el diseño de la estructura de Ford para prevenir actos reñidos con su código de ética.</p>	
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año	
	<p>El personal es instruido e invitado a firmar las cartas políticas relacionadas con la integridad y la transparencia en la conducta diaria.</p> <p>Durante el año, la comunicación hacia todo el personal se continuó llevando a la práctica a través de talleres de capacitación y entrenamiento on-line sobre las Cartas Políticas y directivas tendientes a definir las conductas esperadas del personal para lograr el cumplimiento de los valores de la compañía y de la legislación vigente en el país. Los talleres son conducidos por las gerencias de Ford como muestra de su compromiso y definen con certeza la integridad como una manera de pensar, formular juicios, actuar y comportarse con transparencia, honestidad, ética y sinceridad. Así se elimina la incertidumbre y se garantiza el conocimiento y cumplimiento de las normas corporativas y de las leyes vinculadas a los puestos de trabajo.</p>	

Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Los resultados se miden a través del registro de eventos inusuales, que son aquellos que incluyen cualquier acto impropio por parte de un integrante de la empresa con un cliente, proveedor o concesionario que origine que la compañía o su personal entre en riesgo de cualquier deficiencia mayor que pudiera resultar en un daño al negocio, en una pérdida o en una mala imagen pública.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?
Se podrá consultar la CoP en el reporte de sustentabilidad 2009, a ser emitido en 2010 en www.ford.com.ar