



GRUPO **STADECKER**

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

Red del Pacto Global Paraguay

**Hierbapar-Arasy Organica
Empresa Signataria**

**Asunción, Paraguay
Enero, 2010**



Oficina: Mandyjukua c/Transchaco
Asunción, Paraguay
Planta Industrial HIERBAPAR
Ruta 3 Gral. Elizardo Aquino KM 248
Guayaibí, San Pedro, Paraguay
www.hierbapar.com.py

Señores del Pacto Global

A un año de trabajo, observamos que estamos caminando a paso lento pero seguro. Nuestra meta como empresa es avanzar y crecer juntos. Reconocemos que esta Responsabilidad Social que asumimos no es tarea fácil, porque es una responsabilidad compartida con los proveedores y las demás instituciones de la comunidad.

Desde que asumimos el compromiso de desarrollar Negocios Inclusivos, con los proveedores y funcionarios de nuestra empresa, sabíamos que el resultado positivo no dependía solamente de nosotros, sino de las otras partes. Esto constituía y constituye todo un desafío, no solamente a la empresa sino a los productores-proveedores y trabajadores organizados de nuestra empresa. A esta altura del proceso, nos damos cuenta de la importancia de trabajar con la gente y para la gente, sin crear dependencia.

Apostamos por un cambio cultural de los productores y la formalización y profesionalización de los agricultores, creando espacios y condiciones para el aprendizaje y el cambio; así como la organización empresarial a través de la cooperativización de los productores, porque nuestro objetivo es ayudar a constituir empresas cooperativas de producción y dejar en funcionamiento en la comunidad, para que la mismas constituyan un factor de desarrollo rural.

Fomentar la producción agrícola ecológica entre los productores-proveedores, para que los productos sean 100 % natural, es nuestro objetivo como empresa. Somos conscientes que llegar a esta meta, implica desarrollar procesos de educación y de organización con la familia productora, dentro del modelo de desarrollo sostenible y de negocios inclusivos.

Reafirmamos nuestro compromiso con los Principios del Pacto Global y con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, porque en definitiva trabajamos para combatir la pobreza humana del país, situación que nos impide a todos a ser más humano. Nuestro sincero reconocimiento al Pacto Global por esta oportunidad y porque nos ayuda a corregir nuestros errores e imperfecciones.

Enero, 2010

Mauricio Stadecker

Fernando Stadecker

Javier Stadecker

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO
Hierbapar-Arasy Organica
GRUPO EMPRESARIAL STADECKER

Dirección web: www.hierbapar.com.py

Alto cargo: Mauricio Stadecker, Fernando Stadecker, Javier Stadecker,
Presidente / Directores

Fecha de adhesión: 14/12/2006

Sector: Servicios de acopio exportación e importación

Actividad: Producción natural, procesamiento e industrialización y exportación de hierbas medicinales y especias. Acopio, procesamiento y exportación de granos.

Desglose de grupos de interés: Estado, Empresas Asociadas. Trabajadores, Acopiadores, clientes locales y externos, organizaciones de productores, cooperativas, Proveedores. Administraciones Públicas. Agentes Sociales. Sociedad en general.

Medio Ambiente

Licencia ambiental de Hierbapar, aprobado.
ARASY ORGANICA, en gestión.

Países en los que está presente: Japón, Alemania, China, Guatemala, Brasil, Polonia, México, Argelia, Israel, Jordania y Bolivia.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A nivel interno, web de hierbapar y web del Global Compact.

Fecha de publicación del Informe: Enero de 2010.

Localización de la institución:

Oficina Central: Mandyjupekua c/Transchaco. Asunción, Paraguay.

Planta Industrial: Ruta 3 Gral. Elizardo Aquino Km 248 – Guayaybi. Dpto. San Pedro, Paraguay.

Responsable RSE: Lic. Leonardo Miño

COMUNICACIÓN DE PROGRESO DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son transversales a todos los principios del Pacto Global y de por sí es complicado medir los resultados, aunque se haya hecho algo o mucho. La empresa ha iniciado un proceso de cambio, principalmente con los pequeños productores y con los empleados de la empresa, no así con los proveedores comerciales. Nuestra empresa no dispone aun de un Código de Ética, que nos pueda permitir medir el impacto de las acciones realizadas.

PRINCIPIO 1. *Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.*

Objetivo: Hacer conocer los Principios del Pacto Global y de los objetivos del Milenio, a través de programas de educación No Formal.

Meta: Iniciar el programa con 10 cooperativas, abarcando en este primer año a dos departamentos del país (San Pedro y Canindeyú).

Indicadores:

1. Cuantos eventos o jornadas de capacitación realizó la empresa durante el año.
2. Qué nivel de la población familiar abarcaron estas actividades.
3. Cantidad de personas que participaron del proceso.

Actividades

La Empresa a través de la Gerencia de Responsabilidad Social y Negocios Inclusivos, ha implementado 8 eventos de capacitación en donde se analizó el tema de los derechos humanos y los objetivos del Pacto Global.

En la mayoría de estos eventos participaron los productores, sus cónyuges e hijos, socios y no socios de la Cooperativa. La cantidad asciende como promedio a 40 personas en cada evento. Es decir, 340 participantes. De los cuales 28,23 % son mujeres y 71,76 son varones.

Resultados

Podemos informar que el proceso se ha iniciado en las 10 cooperativas de pequeños productores, de los Departamentos de San Pedro y Canindeyú, abarcando a sus respectivas familias. La empresa no dispone de mecanismos de mediciones efectivas, para registrar los resultados a nivel de cambio de actitudes. La semilla esta echada y los procesos continúan.

Para lograr resultados positivos en este tema, es importante que haya seguimiento y apoyo concreto al proceso; pues es una tarea compartida y solidaria.

Compromiso

A partir de los resultados obtenidos en materia de sensibilización, seguiremos avanzando las etapas que corresponden al compromiso ciudadano con su familia y comunidad. La Gerencia de Responsabilidad Social de la Empresa, diseñara un programa de derechos humanos que permita ordenar mejor el desarrollo de las actividades, y ensayar mecanismos que permitan medir resultados a nivel cualitativo y cuantitativo.

Se estudiará mecanismos de comunicación para establecer relaciones con los proveedores no cooperativizados y que mantienen relaciones comerciales con la empresa.

PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

“La Complicidad ocurre cuando una empresa ayuda, de manera directa o indirecta, a sabiendas a la violación de los derechos humanos cometidas por terceros”.

Objetivo. Detectar si la empresa ha tenido acciones que pueda calificar de cómplices en los abusos de los derechos humanos, dentro y fuera del ámbito empresarial.

Meta: Cuantificar cuántas demandas ha tenido la empresa, con relación a los derechos humanos de parte de los empleados y proveedores.

Indicadores.

1. Demanda de complicidad y abusos cometidos por la empresa.
2. Demanda de complicidad y abusos cometidos por los proveedores.

Actividades

Durante el año no se ha detectado ningún tipo de complicidad o abusos cometidos por la empresa. Tampoco de parte de los empleados y proveedores de la empresa, en contra de los directivos de la institución. De igual manera no se registró abusos cometidos por la empresa en perjuicio a la comunidad, donde opera la empresa.

Resultados

En todos estos sectores de relacionamiento de la empresa, se ha mantenido un trato respetuoso y de colaboración mutuo. Sin embargo, no podemos asegurar en lo que respecta a los proveedores comerciales y sus relación con sus trabajadores y empleados, pues no disponemos de mecanismos efectivos para determinar que algún tipo de complicidad o abusos se hayan cometido.

Compromiso

La empresa estudiará y elaborará un diagnóstico de Responsabilidad Social a nivel interno y a partir del mismo, diseñará mecanismos idóneos, para evaluar mejor este principio que es transversal a todos.

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 3. Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

“La libre asociación sindical implica el respeto al derecho de asociación de los empleados y los trabajadores. Esto no implica que la fuerza laboral deba estar organizada o que las empresas deban evitar a los sindicatos. Los empleadores no deberían interferir en la decisión de los empleados de afiliarse, ni discriminar a los empleados o a los delegados por motivos de afiliación”.

Objetivos: Verificar si la empresa apoya los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Meta: Apoyar la organización de los empleados en las formas que ellos soliciten.

Indicadores.

1. Qué tipo de organización de los empleados funcionan en la empresa.
2. Dispone de tiempo para dedicarse a su organización dentro del tiempo legal.
3. Qué tipo de apoyo ofrece la empresa a esta organización.
4. Respeto la legislación laboral del país.

Actividades

La empresa cumple su rol de ciudadano empresarial, estando al día con las disposiciones legales y tributarias. Una solicitud concreta de sindicalización de parte de los empleados no ha surgido aún.

Sin embargo, se ha implementado un proceso de formación de Cooperativa de Ahorro y Crédito, Servicios y Consumo, de los empleados y para los empleados, que actualmente esta constituida y en funcionamiento.

La empresa no tiene planificado el tiempo que podrá utilizar los empleados que están involucrados como directivos para dedicarse a las actividades de la cooperativa. Voluntad de parte de la Empresa existe, sólo falta coordinar. De igual manera se definirá el tipo de apoyo que ofrecerá la empresa para que la cooperativa pueda crecer como negocio inclusivo. La empresa cumple con las disposiciones del Código Laboral.

Resultados.

La constitución de una cooperativa dentro de una empresa de lucro, es una nueva experiencia en nuestro país, tanto en la forma en que se constituyó y para el propósito

que se diseñó. Es decir, con esta organización se piensa ofrecer servicios no solamente a los empleados, sino a las familias de los mismos. Además lograr en el futuro la tercerización de algunas actividades comerciales de la empresa, por parte de la cooperativa.

Se precisa mayor coordinación y cooperación entre ambas empresas para lograr resultados positivos para la empresa y para los empleados.

Compromiso

Tanto la empresa como la cooperativa elaborarán un programa de trabajo conjunto que permita consolidar el trabajo de la cooperativa, ofreciendo mejores servicios a sus socios con la cooperación de la empresa.

Por otro lado, se seguirá apoyando este principio por parte de la empresa, porque es un derecho legítimo del trabajador.

PRINCIPIO 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

“El trabajo forzoso definió la OIT como “Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para la cual dicha persona no se ofrece por su propia voluntad”.

Objetivo: Demostrar que la empresa apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Metas: Verificar si existe algún caso o situaciones registrados en la empresa y sus proveedores. Además, analizar con las 10 cooperativas el contenido de este principio.

Indicadores.

1. Indique si la empresa registra este tipo de comportamiento dentro de la empresa y entre sus proveedores.
2. Indique si la empresa ha realizado algún tipo de acción relacionado a la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
3. Porcentaje de los participantes de los eventos que comprendieron este principio.

Actividades.

En los diferentes eventos realizados, se ha analizado el tema sin que se llegue a una profundización. Porque esta situación no es la realidad de la empresa; más estamos a favor de la eliminación de los trabajos forzosos y obligatorios.

Los eventos realizados con los socios de las diferentes cooperativas, que suman más de 400 familias, se ha hablado de la importancia de observar y hacer observar este principio. Este tema a igual que las demás ya se ha iniciado como parte del proceso.

La evaluación participativa después de cada evento registra una comprensión acabado del tema, pero no podemos asegurar sus comportamientos posteriores, por la falta de seguimiento sobre el punto.

Resultado

Los talleres realizados principalmente con las cooperativas, han tenidos sus frutos, porque las estructuras organizativas de la empresa cooperativa ayuda a dar continuidad a los temas analizados con los socios. No así a los grupos no cooperativizados que también solicitan el apoyo de la empresa para su organización.

Lo que sucede con los proveedores comerciales, hasta el momento no disponemos del nivel de resultado obtenido.

Compromiso.

La empresa incluirá este principio en el programa de Derechos Humanos, en donde se explicarán los Objetivos del Pacto Global y de los Objetivos del Milenio. Este documento será elaborado, para que el desarrollo del proceso se realice en forma ordenado y pueda tener la continuidad y acompañamiento debido para lograr resultados.

PRINCIPIO 5. Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva el trabajo infantil.

“Las convenciones de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo o en el trabajo que no debe ser inferior a la edad para completar la escolaridad obligatoria, y en cualquier caso no inferior a los 15 años de edad. Se permiten edades menores, en general en países en los que las instalaciones económicas y educativas están menos desarrolladas. La edad mínima es de 14 años y de 13 años para “tareas Livianas”. La edad mínima para trabajo peligroso es más de 18 años”.

Objetivo. Erradicar el trabajo infantil a nivel de nuestra empresa y con los proveedores y comerciantes socios de la empresa.

Metas. Reducir si existe el trabajo infantil de las empresas adheridas y proveedores.

Indicadores.

1. La empresa dispone de política sobre este tema en particular.
2. La empresa tiene mecanismos que puedan detectar si existe el trabajo infantil en los comercios de los proveedores.

3. Indique si la empresa ha tratado el tema con sus proveedores pequeños productores organizados y con los comerciantes proveedores.

Actividades

La empresa no emitió declaración pública sobre el tema en particular que nos ocupa, porque no es su realidad. La empresa es signataria del Pacto Global, y como tal ha aceptado este principio y se ha comprometido en difundir y dar cumplimiento de este principio. En los diferentes eventos de capacitación ha manifestado claramente su posición en este sentido.

La empresa no contrató a menor de edad. Sin embargo, no puede asegurar que las empresas comerciales proveedores no haya hecho o lo están haciendo. El trabajo incipiente que realizamos con ellos no nos permite aun registrar con precisión la existencia de esta situación.

Lo que podemos afirmar es que la empresa no practica, así como las cooperativas socias de la empresa.

Resultado.

Los pequeños productores organizados en cooperativas, han analizados el tema con mucha seriedad, porque históricamente se ha practicado el trabajo infantil familiar, pero con un criterio cultural, no como explotación para beneficio de empresas o terceros.

El proceso está instalado en las organizaciones, pero exige un acompañamiento para observar mejores resultados.

Compromiso

La empresa diseñará mecanismo idóneo para dar cumplimiento a este principio, principalmente con los proveedores comerciantes y con los pequeños productores agropecuarios organizados en cooperativas, así como con las instituciones educativas de la zona de operación de la empresa.

PRINCIPIO 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La OIT definió la Discriminación como: *“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación”. Se ha incluido orientación sexual, estado civil, aptitud física excepto cuando se identifique como un requisito ocupacional de buena fe.*

Objetivo. Conocer la composición poblacional de la empresa y la existencia de casos de discriminación.

Metas. Determinar el porcentaje de mujeres y varones que trabajan en la empresa.

Indicadores.

1. Describir el porcentaje de mujeres y varones que trabajan en la empresa en la parte administrativa y operativa.
2. Describir el porcentaje de mujeres y varones en la alta dirección y gerencias.
3. La empresa dispone de una política con relación a este principio.

Actividades

Para los contratos de personales se estudia caso por caso, teniendo en cuenta el perfil que exige cada cargo. No existe una política discriminatoria para el empleo, sino la idoneidad y la responsabilidad para ser acreedor del cargo. La empresa tiene actualmente 79 personales, entre administrativos, operativos, sin incluir a los gerentes y directivos de la empresa. Es decir, 27,85 % son mujeres y el 72,15 % son varones.

En la parte administrativa y operativa se cuenta con 22 mujeres, cuyas edades comprenden de 20 años a 35 años.

En la alta Dirección y Gerencia, se cuenta con 12 personas, de los cuales 3 son mujeres y 9 son varones. Es decir, 25 % son mujeres y el 75 % son varones.

La empresa no tiene un Código de Ética o de conducta, en donde contempla la política de personal, más que la legislación laboral del país.

Resultados.

La empresa no dispone de una política de equidad de género, sin embargo hay un equilibrio en la composición de la población. Hay necesidad de que se disponga de una política empresarial sobre el tema, para evitar conflictos personales y para que las determinaciones se ajusten a criterios institucionales y legales.

Compromiso

La empresa atendiendo a las exigencias legales y el cumplimiento de los objetivos del Pacto Global, diseñará una política relacionado a este tema, para posibilitar soluciones equitativas y justas, a este problema tan sensible socialmente.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7. Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

La política de la empresa es lograr que la producción sea 100% natural. A eso tendemos, porque buscamos la reconversión productiva y organizativa de los pequeños productores agrícolas. Apostamos por un cambio cultural, que permita a los mismos volver a lo natural o a la producción orgánica, y que efectivamente, haya un proceso responsable hacia el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, implementando un modelo de desarrollo sostenible y fomentando Negocios Inclusivos con los productores.

La empresa construyó un Centro Tecnológico, como espacio para generar procesos de educación ambiental, y para generar recursos propios, produciendo plantas medicinales y especias como el orégano.

Qué es el enfoque preventivo? *“Cuando exista amenaza de que se produzca daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación del medioambiente”.*

Objetivos. Implementar un proceso de educación ambiental con los productores, sus familias y con la comunidad, con el propósito de llegar a la producción orgánica o a la agricultura ecológica en la producción de hierbas y especias.

Metas:

Meta 1. Construir un Centro Tecnológico en la Planta Industrial de la Empresa, para la enseñanza técnica a los agricultores de la zona de influencia de la empresa.

Indicadores

1. La dimensión del terreno que ocupa el Centro Tecnológico.
2. Los rubros agrícolas en demostración en el Centro Tecnológico.
3. Porcentaje de visitantes agricultores socios y no socios.

Meta 2. La empresa fomenta y fomentará la producción propia de los rubros de plantas medicinales y especias para su comercialización, así como la producción de plantines.

Indicadores

1. La dimensión de la producción propia de la empresa y la cantidad que consiguen en acopia anualmente.

2. Difundir las experiencias en las organizaciones y cooperativas con las cuales la empresa mantiene relaciones comerciales.
3. La empresa dispone instalaciones dentro del centro experimental.

Actividades.

La empresa incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas productivos. La mejor manera de concretizar este principio es creando un centro tecnológico que permita a los productores aprender haciendo, a partir de una tecnología apropiada y efectiva para la empresa y para los productores.

Para la empresa este emprendimiento es para afianzar sus negocios de hierbas y especias, y apoyar el desarrollo de negocios inclusivos de las empresas cooperativas. Además de los productores individuales que suman más de 75 familias, que actualmente ya están cultivando en parcelas especiales cada una en sus respectivas fincas. Estos plantines son de Rosa Mosqueta, Capii Limón, Cedrón Paraguay, cedron Capii, salvia, Azafrán, Ajenjo, Burrito, Romero y tilo. Además de Oréganos, locotes, cítricos injertados, que abracan más 4 hectáreas del Centro Tecnológico.

Resultados

Lo que fue un sueño, ahora es una realidad en proceso de consolidación. Es un emprendimiento que cuesta mantener, por su carácter de centro de tecnología y espacio demostrativo de aprendizaje, para los pequeños productores.

La intención a largo plazo es de llegar a la autofinanciación. Para eso esperamos que los negocios en este campo, den los resultados comerciales esperados.

Compromiso

La empresa buscará recursos y alianzas para mantener esta experiencia que creemos es la única en el país, por su carácter y por los rubros que cultivan y en la forma de encarar.

PRINCIPIO 8. Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Para la empresa este principio significa “productividad de los recursos, eficiencia ecológica, producción más limpia, gobernabilidad empresarial, y diseño de plan de negocio para la protección de los recursos naturales”.

Objetivos. Desarrollar eventos de sensibilización que permitan a los proveedores y directivos de la empresa mayor responsabilidad, conciencia y acción para proteger los recursos naturales y el medio ambiente.

Meta. Reducir el impacto negativo al medio ambiente protegiendo adecuadamente los recursos naturales, e implementar procesos de educación para mejorar el manejo correcto de los agros tóxicos, de las aguas, montes, y de los manejos adecuados de residuos sólido, por parte de los productores.

Indicadores

1. Indicar si la empresa dispone de una dirección de medio ambiente.
2. La empresa realizó una campaña dirigida a los proveedores relacionado a este tema.
3. La empresa realizó eventos de capacitación a través de la Gerencia de Responsabilidad Social, dirigido a consolidar este principio.

Actividades

La empresa no dispone de una dirección especializada para desarrollar los programas de trabajos medioambientales. Sin embargo, dispone de una Gerencia de Responsabilidad Social y Negocios Inclusivos, que coordinan los trabajos y concretan alianzas con instituciones de la sociedad civil, así como de organismos públicos y privados, para dar cumplimiento a este principio.

El trabajo de capacitación impartido por los técnicos de la empresa, se realizan igualmente a los visitantes de nuestro Centro Tecnológico; además, se desarrollan en las cooperativas con los socios y sus familias.

También se desarrolla programas de mejoramiento de suelo de los pequeños productores. De igual manera, se desarrollaron eventos de capacitación para manejo eficiente y efectivo de productos agros tóxicos. Además se realizaron eventos en las cooperativas sobre manejos residuos sólidos, técnica de manejo de montes, forestación, agroforestería y la responsabilidad social para llegar a una vida sana y seguridad alimentaria.

Resultados

Para la empresa este principio es muy importante, porque tiene relación con la producción limpia y natural de los productos. En este sentido, los eventos de capacitación realizados con las cooperativas han dado resultados positivos, porque coinciden con los principios y valores universales del cooperativismo. Es decir, son objetivos comunes, tanto para la empresa como para los proveedores organizados en cooperativas.

Compromiso

La institución hasta el momento solamente tiene lineamientos generales sobre cuestiones ambientales. No tiene aprobado aun una política de Gestión Ambiental, que permita direccionar esta actividad. En el transcurso del siguiente año, se presentará un documento que dará inicio al proceso de discusión del tema, que de por sí es fundamental, para el futuro negocio de la empresa.

PRINCIPIO 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Para la empresa *“alentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del ambiente, son aquellas que protegen el medioambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de manera más sustentable, reciclan más sus desechos y productos y manejan sus residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen”*.

Objetivo. Instalar en el Centro Tecnológico de la empresa, parcelas demostrativas de los rubros alternativos y hierbas medicinales, para ser replicadas en las comunidades y cooperativas.

Metas. Construir un laboratorio de plantines y un secador de hierbas con tecnología apropiada del lugar, ajustando a los requisitos técnicos que exige para una buena y efectiva funcionamiento de los mismos.

Indicadores

1. Verificar el número de secadores de hierbas y laboratorios de plantines.
2. Verifique el número de parcelas y contenidos de las mismas.
3. Otras instalaciones que complementan.

Actividades

La empresa ha construido el Centro Tecnológico, precisamente para que los productores puede tener un modelo de cómo se puede tratar culturalmente una parcela de hierbas y especias, utilizando tecnologías respetuosas al medio ambiente.

Además se construyó un laboratorio de plantines, de 12 X 4 metros, en donde se producen en clima y ambiente adecuados para los distintos rubros los distintos rubros de plantas medicinales y especias, que una vez que cumplan los requisitos técnicos y el tiempo adecuado, se ubican en los recipientes adecuados y se trasladan en las fincas de los pequeños productores, para su lugar definitivo.

Actualmente se tiene 20 parcelas de 2 por 60 metros, las mismas están destinadas para hierbas y 30 están destinados a especias.

El secador es una instalación de maderas reciclados de 6 metros X 15 metros, cubiertos por tejido de media sombra. Cada tipo de hierbas tiene su exigencia. Se puede secar en la sombra 200 kilos semanales.

Dentro de la misma finca se ha instalado un reservorio de agua para el regadío a las parcelas. Además se ha construido un sistema de producción de abonos orgánicos para utilizar todos desechos producidos en este proceso y utilizar después como abono orgánico.

Resultados

Este emprendimiento de la empresa se ha construido para cumplir dos objetivos. El objetivo comercial y el objetivo social, didáctico. Es decir, comercializar los productos de la finca para generar ingresos, pues mantener este centro tiene su costo. El otro objetivo es de enseñanza a los agricultores. Ambos objetivos están cumpliendo con muy buenos resultados.

Compromiso

La empresa buscará la consolidación del Centro Tecnológico, ubicando los plantines en las comunidades y organizaciones con quienes la empresa hacen negocios. Sin embargo, buscará formalizar esta relación empleando mecanismo que pueda permitir trabajar con tranquilidad y armonía, con criterio de producción limpia y mercado seguro.

ANTICORRUPCION

PRINCIPIO 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

La corrupción significa, *“el abuso del poder encomendado para el lucro privado”*. **La corrupción también significa:** tráfico de influencias, el abuso del cargo, el enriquecimiento ilícito, la obstrucción de la justicia, el lavado y el ocultamiento de ganancias mal habidas.

El soborno, *“es un ofrecimiento o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa u otra ventaja para o proveniente de cualquier otra persona como una forma de inducir a que se haga algo que es deshonesto, ilegal o un quiebre en la confianza, en la conducta de los negocios de una empresa”*.

Extorsión: Para que haya extorsión **“requerir sobornos es el acto de pedir o tentar a otro a cometer soborno. Se convierte en extorsión cuando esta exigencia está acompañada de amenazas que ponen en peligro la integridad personal o la vida de los actores privados involucrados”**.

Objetivo. Verificar si la empresa dispone de un Código de Ética que contemple este principio y si ha detectados casos de corrupción, soborno o extorsión en la empresa y en las gestiones con sus proveedores.

Meta. Ubicar casos de corrupción con los proveedores, acopiadores y cooperativas, que puedan afectar la buena reputación de la empresa, o de los personales administrativos.

Indicadores.

1. Porcentaje de empleados y trabajadores involucrados en acto de corrupción.
2. Casos de denuncias públicas sobre corrupción, soborno o extorsión en la empresa y proveedores.
3. Política de la empresa con relación a este principio.

Actividades.

Según los profesionales de Auditoria Externa que contrata la empresa, no se ha detectado casos de corrupción, desvío de dinero, o malversación de dinero de la empresa.

La empresa no recibió casos de corrupción de las empresas proveedoras. Sin embargo, no podemos asegurar que no exista algún caso aislado. La empresa no dispone de los medios idóneos para auditar a los proveedores para determinar la existencia de tales casos.

La empresa, aun no tiene una política relacionado a este tema, más lo que dispone la legislación nacional.

Resultado

No podemos medir el resultado en lo cuantitativo, ni la intencionalidad de personales administrativos sobre este tema para analizar los casos detectados, porque en realidad no se presentaron ninguna.

Compromiso

La empresa estaría analizando la importancia de disponer de un Código de Ética de conducta de los personales, que abarque a todos los que integran la institución, así como los proveedores y organizaciones que mantienen relaciones comerciales con la empresa.

NOTA: Las definiciones que aparecen después de la descripción de cada principio, fueron extraídas del documento “Guía práctica para la COMUNICACIÓN DEL PROGRESO del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.