



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

Comunicación de Progreso III (COP)

Período cubierto por la presente declaración De: **Abril 2013** A: **Abril 2014**

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

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

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

De hecho, nuestro compromiso de transparencia y coherencia nos obliga a respetar de los Diez Principios del Pacto Global en nuestra propia empresa, si queremos predicar con el ejemplo para guiar a nuestros clientes hacia un ejercicio consciente de sus responsabilidades como miembros activos de sus respectivas comunidades.

Desde hace más de 25 años, Sipcom-Green ayuda a sus clientes a trabajar y tomar decisiones dentro de la concepción del “desarrollo sostenible”, respetando la dignidad y salud humanas, así como su medio ambiente. Desde nuestros comienzos en la comunicación corporativa, nuestro foco profesional se ha orientado hacia la Consultoría de Comunicación, con énfasis en la guía e implementación de la gestión de RSE.

Desde el año 2011 adherimos oficialmente al Pacto Global, siendo la primera empresa del rubro Comunicación en hacerlo en Latinoamérica, y trabajamos con el firme propósito de influenciar no sólo a nuestros clientes, sino también a las comunidades donde actúan, así como todos los públicos de interés (stakeholders) con los que se relacionan.

A lo largo de nuestra actividad hemos respetado y hecho respetar los Derechos Humanos internacionalmente proclamados por la ONU, y rechazamos toda complicidad con las violaciones a la dignidad humana y el trabajo en libertad, la explotación infantil, la corrupción y todo tipo de discriminación. Y hemos apoyado el trabajo responsable con el medio ambiente, con aplicación de prácticas y tecnologías amigables que contribuyan a su preservación.

Nuestra tarea es apoyar a cada uno de nuestros clientes en la adopción de una cultura interna comprometida con el desarrollo sostenible de sus actividades, tanto en el ámbito productivo como en la provisión de servicios.

Dado que esta labor nace de nuestras convicciones profundas y no de la mera conveniencia, constituye un estilo propio de hacer negocios alineada con la “nueva ética” preconizada por la Organización de las Naciones Unidas.

Jorge Serendero Hülssner
San José de Costa Rica,
Abril, 2014

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)

- Los Derechos Humanos constituyen la base de nuestros pensamientos y acciones. Es requisito de SGPN acoger, practicar 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 a la vida de las personas y sus derechos.
- Nuestra política se enfoca al ser humano y su relación equilibrada con la naturaleza, y nuestros servicios profesionales se brindan dentro de un enfoque transparente y solidario.
- SGPN informa a clientes y proveedores sobre su apoyo activo a los Derechos Humanos.
- SGPN brinda oportunidades de trabajo a personas y profesionales, apoyados por tecnologías limpias, para que puedan desarrollarse con estabilidad y altos estándares de exigencia.
- Nuestra Política apunta a una selección eficiente de personal, proveedores y clientes orientados al respeto de los derechos humanos, fomentando 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. Todo aspirante es instruido sobre el respeto de estos derechos sin importar su nivel jerárquico.
- Existe un mecanismo conocido por todos para elevar sin riesgos ni coacciones denuncias sobre su violación, y toda persona puede 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 seis de nuestros colaboradores continúan gozando del régimen de horario flexible para recoger hijos en edad escolar.
- En el período informado tres personas han utilizado los permisos especiales para tramitaciones personales. En dos de estos casos, SGPN continúa colaborado en la regularización del estatus migratorio.
- 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 brindado 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.
- En el período informado se ha contratado, incluso, dos personas con ligeras discapacidades para la realización de tareas de apoyo y asistencia.
- 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.
- Las personas discapacitadas contratadas no sólo han mostrado un rendimiento adecuado en sus tareas, sino también creciente entusiasmo y autoestima.
- Cualquier caso de infracción de los principios laborales se dirime por 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)

- Nuestra tarea básica de Consultoría en Comunicación y Responsabilidad Social Empresarial, conlleva la implementación de Buenas Prácticas productivas de todo tipo y Acciones Transparentes en las empresas que contratan nuestros servicios.
- La actividad de Consultoría es de por sí de bajo impacto ambiental y se estimula al personal a participar del programa interno de Reciclaje.

- La implementación en las empresas clientes de la gestión de RSE impone la selección de proveedores y sistemas congruentes con la protección del medio ambiente.
- Los servicios de asesoría, implementación y auditorías en el ámbito ambiental y socio-empresarial, nos imponen un proceso continuo de adecuación de instalaciones físicas seguras, 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 deben ser 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 del medio ambiente y el consumo racional de recursos como energía, combustible, agua e insumos de oficina.
- Una de nuestras funciones básicas es concientizar a nuestros clientes sobre el aporte de datos medioambientales tanto de sus productos como de sus 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.
- Nuestros clientes realizan campañas internas de ahorro de recursos y algunos evalúan 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 8 a 10 toneladas de papel al año. En el período que se informa la cifra alcanzó las 8,8 toneladas.
- La reducción de más de 11 toneladas del período 2011 a 2012, a las 8,8 toneladas del período que se informa, se considera un logro de la concientización interna para reducir el uso de papel y de un mantenimiento coherente del programa.
- En el período informado, los clientes que iniciaron el Programa de Carbono Neutral con el coaching de Sipcom y la guía técnica de la Universidad EARTH, continúan completando las etapas de inventario de emisiones.

- En el período informado, nuestra empresa continuó desarrollando para dos diferentes clientes proyectos de producción y comercialización de combustibles limpios en base a aceites vegetales, con proyección local e internacional.

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 (extracto)

- Por propia convicción SGPN exige condiciones de transparencia en todas sus relaciones y, dado que posee clientes internacionales, porque en su ámbito de negocios el prestigio, la seriedad y la credibilidad son valores 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

- SGPN es una empresa transparente y, como tal, exige las mismas condiciones a sus clientes y proveedores. En casos de violación flagrante 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.