Red Pacto Global Costa Rica

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

Comunicación de Progreso V (COP)

Período cubierto por la presente declaración De: **Mayo 2015** A: **Mayo 2016**

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 Director General de Sipcom-Green deseo reafirmar ante todas las personas y organizaciones ligadas a nuestra actividad de Consultoría en Comunicación y Relaciones Públicas, y al público en general, nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas sobre Responsabilidad Social Empresarial.

Como Consultores especializados en Responsabilidad Empresarial Social y Ambiental los Diez Principios del Pacto Global son la guía natural y esencial para el desarrollo de nuestra tarea. Solo un ejercicio transparente y coherente de nuestras responsabilidades nos da el necesario respaldo ético para guiar a nuestros clientes hacia una gestión consciente y sostenible.

Desde su fundación en 1986, Sipcom-Green basó su concepción de Desarrollo Sostenible en el respeto por la dignidad humana, la salud y el medio ambiente. Treinta años después continuamos convencidos de estar en la senda correcta.

En el año 2011 fuimos la primera empresa del rubro Comunicación en Latinoamérica en adherir públicamente al Pacto Global. Nuestro trabajo influencia tanto a nuestros clientes como a sus públicos de interés y a las comunidades donde actúan.

Nuestra misión es respetar y hacer respetar los Derechos Humanos proclamados por la ONU, rechazando toda violación a la dignidad humana y el trabajo en libertad, la explotación infantil, la corrupción y la discriminación. Estimulamos el trabajo responsable con el ambiente, y las buenas prácticas que reducen sus impactos negativos.

Creemos esencial que cada uno de nuestros clientes desarrolle una auténtica cultura interna comprometida con la sostenibilidad de su entorno y del planeta.

Después de tres décadas de ser fieles a nuestras convicciones más profundas, nada resulta más natural y apropiado que adherir y preconizar sin oportunismos la "nueva ética de hacer negocios" que propone el Pacto Global de las Naciones Unidas.

Jorge Serendero Hülssner
San José de Costa Rica,
Mayo, 2016

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 nuestras convicciones 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 de nuestro Código de Conducta empresarial.
- SGPN no provee sus servicios a clientes cuya actividad e impacto 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 su entorno, y nuestros servicios profesionales ayudan de manera transparente a quienes tratan de mejorar su performance en el marco de la sostenibilidad.
- SGPN informa a clientes y proveedores sobre su apoyo activo a los Derechos Humanos.
- SGPN apoya el trabajo de personas, profesionales y empresas que, mediante tecnologías limpias, buscan desarrollarse con 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 la política "*Children Friendly*" de Apoyo a la Maternidad que prevé facilidades de espacio físico y asistencia, a las madres 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 cuatro 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 ambos casos, SGPN continúa colaborado en la regularización del estatus migratorio del personal nacido en el extranjero.
- 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-Green 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 profesionales 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 en forma conciente los principios laborales y derechos humanos. Sí se relaciona con entes que, sin ser adherentes, respetan estos principios y derechos en la práctica.

Implementación

- La empresa cuenta con un Buzón de Sugerencias y un mecanismo de Comunicación Interna (incluyendo 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 todos 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 continúan en planilla las personas con ligeras discapacidades contratadas 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, venezolanos y chilenos, desde 23 a 67 años de edad.
- Las personas discapacitadas contratadas continúan demostrado un rendimiento adecuado en sus tareas, así como su 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 buenas prácticas, así como 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 11 toneladas de papel al año. En el período que se informa la cifra alcanzó las 8,4 toneladas.
- La reducción de las 11 toneladas del período 2011 a 2012, a las 8,4 toneladas del período que se informa, se considera otro 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.
- En este período también hemos incorporado una empresa de producción de energía alternativa, especializada en provisión de electricidad producida por energía eólica.

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.