

A continuación, presentamos las medidas adoptadas por Paolini para aplicar los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Principio 1

"Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia"

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

PAOLINI apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos en su ámbito de influencia, primero a través del cumplimiento del marco legal y de la implementación de mecanismos de participación democrática que permiten que el derecho al trabajo sea respetado. En segundo lugar, poniendo a disposición de sus colaboradores Programas y Proyectos que promueven el derecho a la salud, a la educación y el derecho a la libre asociación.

ACCIONES/OBJETIVO:

-Gestión de Competencias de los Recursos Humanos.

1-Capacitación y Entrenamiento:

Cada responsable de Sector debe efectuar anualmente un relevamiento de las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a cargo directo.

Estas necesidades pueden surgir como consecuencia de lo siguiente:

- ✓ Cambio de tecnología.
- ✓ Cambio en el puesto de trabajo.
- ✓ Análisis de problemas sectoriales.
- ✓ Decisiones estratégicas.
- ✓ Evaluación de desempeño.
- ✓ Hallazgos / reclamo de clientes.
- ✓ Registros de accidentes e incidentes.
- ✓ Objetivos y metas en curso.
- ✓ Perfil de puesto.
- ✓ Plan de desarrollo.

Relevadas las necesidades, se actualiza el Plan anual de Capacitación y Entrenamiento.

Resultados/Avances:

En el marco del Programa de Compromiso Social Empresarial, sumamos a la Capacitación y Entrenamiento de todo nuestro personal a sus familiares directos. Se impartieron conocimientos sobre prácticas en seguridad edilicia y personal, comenzando con el programa de Uso de matafuegos y RCPC -Reanimación Cardio Pulmo Cerebral-.

Hasta el momento hemos llegado al 75 % del personal directo en lo que es Prevención de Incidentes y Uso de matafuegos, y en RCPC contamos con la presencia de 20% de familiares, entre parejas, hijos y nietos desde los siete años de edad. Nuestro objetivo es lograr el 50% durante el 2017.

ACCIONES/OBJETIVOS:

2-Programa de Ciclo Secundario para Adultos:

El Programa "Abriendo puertas" brinda a todos nuestros colaboradores y su grupo familiar la posibilidad de cursar la escuela secundaria dentro de las instalaciones de la empresa. El objetivo del mismo es fomentar y garantizar el acceso a la educación secundaria, compartiendo parte del esfuerzo y acompañándolos en su logro.

Resultados/Avances:

Completaron el Ciclo 9 colaboradores y la hija de uno de ellos, egresando los 10 con su Título de Bachiller en Ciencias Sociales en diciembre de 2016.

Varios han manifestado la intención de continuar estudios superiores por lo que estamos atentos a orientarlos en lo que necesiten.

Hicimos un fuerte estímulo y acompañamiento a su objetivo de realizar un viaje de egresados en grupo, que se concretó en el fin de semana largo del 8 al 11 de diciembre, a la ciudad de Villa Carlos Paz, Pcia. de Córdoba.

A pesar de la difusión para la apertura de un nuevo ciclo educativo, no hemos logrado a la fecha reunir la cantidad de alumnos necesaria para comenzar 1º año en el primer cuatrimestre 2017, pero repetiremos la convocatoria para abrirlo en agosto, como nos ofrecen las autoridades de Inspección de Adultos zonales.

ACCIONES/OBJETIVOS:

3- Programa "Familias de Paolini":

La finalidad del Programa Familias es producir un acercamiento entre las familias de los colaboradores de Paolini y la empresa.

Los beneficios para nuestros colaboradores son los Programas de Becas, Pasantías, estímulo de la Lectura y la Atención Psicosocial de problemáticas familiares. Para esto último, los colaboradores por sí mismos, o el Sector de RRHH -detectando posibles problemáticas- solicitan entrevista personal con la profesional y exponen la situación particular del empleado y/o su grupo familiar; en el caso de que se considere necesario, se realiza una visita al hogar. Una vez evaluada la situación crítica se define un curso de acción para su tratamiento que puede consistir en derivar al profesional más idóneo para conducirlo -Psiquiatra, Psico-pedagogo, Psicólogo especializado-, o bien organizar una serie de visitas a la familia, o entrevistas individuales, para acompañamiento y contención. De ese modo, cada caso recibe un tratamiento diseñado de acuerdo a sus necesidades.

Resultados/Avances:

Hemos cumplido con el acompañamiento y asesoramiento en el 100% de los casos que lo requirieron. Las solicitudes recibidas este año fueron: 2 por problemas de pareja/separaciones, 6 por dificultades con hijos/as adolescentes/jóvenes, 2 por orientación vocacional y 2 por acompañamiento familiar por la convivencia con ancianos. Todos se resolvieron satisfactoriamente a la fecha; solo uno de ellos está en vías de resolución actual.

ACCIONES/OBJETIVOS:

4- Programa de Becas:

Este programa consiste en brindar Becas escolares a los hijos de los colaboradores de PAOLINI S.A.I.C. para que puedan avanzar en sus estudios y acceder a un nivel educativo de calidad, en cualquiera de los niveles formativos.

La psicóloga social de la compañía es la responsable de evaluar la situación familiar de los que solicitan Becas, para luego presentar esta información a la Gerencia General y al Jefe de Recursos Humanos. Entre los tres evalúan el compromiso del empleado para con la compañía y la necesidad económica, para definir si puede ser beneficiado con la Beca y si es de carácter total o parcial. Este Programa permite asimismo realizar un seguimiento más estricto de los casos de riesgo de abandono de la escolaridad en la edad adolescente.

Resultados/Avances:

Se dio curso al 100% de las Becas solicitadas, cubriendo los niveles preescolar, primario y secundario, becando a 10 hijos, pertenecientes a 9 de nuestras familias.

Es destacable mencionar que no se han producido casos de abandono de escolaridad primaria ni secundaria de nuestros hijos/as desde el año 2011, siendo de 2010 los últimos registrados en nuestra Base de Datos.

ACCIONES/OBJETIVOS:

5-Programa de Pasantías:

El programa de Pasantías consiste en brindar una primera experiencia laboral a los hijos de los colaboradores de PAOLINI S.A.I.C. que hayan cumplido 18 años y que hayan terminado sus estudios secundarios o estén cursando el último año del colegio. El Programa contempla la posibilidad de brindar el espacio a 2 Pasantes hijos/as, por año calendario.

El objetivo es facilitar la inserción del joven en el mercado laboral, brindándole una primera experiencia en un ambiente cuidado y contenedor, donde podrá aprender sobre el funcionamiento de una empresa, adquirir nuevos conocimientos y habilidades que no se enseñan en la escuela, capacitarse en temas de su interés y contribuir a definir su vocación para continuar con estudios superiores. En este sentido, a través de la Atención Psicosocial y aprovechando su presencia diaria en la empresa, son orientados en sus inclinaciones o tendencias, y asesorados respecto a Carreras y Profesiones vinculadas a posibilidades posteriores. Por otra parte, podrán incursionar luego en el mercado con un Curriculum Vitae que acredite una experiencia laboral efectiva.

Resultados/Avances:

Cumplimos con el objetivo de recibir a 2 Pasantes, hijos de nuestros colaboradores, que completaron exitosamente su Pasantía rentada durante 3 meses, con el acompañamiento de los Jefes de cada Sector por el que pasaron. En un caso se distribuyó su práctica entre Calidad y Desarrollo, Seguridad e Higiene, y Logística; el otro se desempeñó en RRHH, Recepción, Contaduría y Cobranzas. Ambas Pasantías fueron evaluadas muy positivamente tanto por los Jefes como por los Pasantes.

ACCIONES/OBJETIVOS:

6- Estímulo inicial de la lectura:

En Paolini consideramos que la lectura es una herramienta que "abre puertas", por eso en 2015 lanzamos el Programa "Biblioteca Rodante", con el objetivo de estimular el amor por los libros y el hábito de la lectura en los más pequeños de la familia, nuestros hijos de 2 a 6 años. Para ello recurrimos a los adultos cercanos, pidiéndoles que oficien de "mediadores" entre el libro y los chicos, compartiendo un momento de lectura con los pequeños durante la semana que el libro permanece en ese hogar. De este modo serán los facilitadores de la comunicación e intercambio mostrando los dibujos, relatando los textos, estimulando la imaginación y enseñando el cuidado hacia los libros en los pequeños "pre-lectores". Vencido el plazo, el libro regresa a Paolini con un dibujo del niño/a que refleje su interpretación de las cuestiones centrales del relato. Luego de algunas semanas la familia recibe otro libro distinto.

Resultados/Avances:

Hubo 10 Libros girando entre 17 Familias, cubriendo el 100% de nuestros hijos/as en esa edad. Los dibujos de los beneficiados por este Plan fueron expuestos en octubre, en el Festejo del Día de la Familia.

ACCIONES/OBJETIVOS:

7- Mutual del Personal de PAOLINI S.A.I.C.:

La Mutual de empleados de PAOLINI S.A.I.C. está compuesta por colaboradores de la empresa que eligen unirse con el fin de alcanzar metas comunes. En este caso, la compañía cumple solo un rol de asesoría, colaborando con ellos si así lo requieren, por tratarse de una entidad independiente cuyo funcionamiento apoyamos y estimulamos desde los primeros pasos.

Resultados/Avances:

Esta asociación realizó como todos los años, compras colectivas con el fin de reducir costos para todos, beneficiando de este modo a los colaboradores asociados.
Sostuvimos un vínculo de mutua colaboración en diferentes aspectos.

Principio 2

"Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos"

PAOLINI S.A.I.C. cuenta con espacios, procedimientos y manuales que ponen en práctica mecanismos de transparencia destinados a evitar la complicidad en cualquier tipo de vulneración de los Derechos Humanos.

Nuestro compromiso con la excelencia cita valores como: Ética, Respeto, Honestidad, Solidaridad, Equidad, Responsabilidad, Lealtad y Efectividad, que se socializan de manera permanente en las actividades de inducción y capacitaciones.

ACCIONES/OBJETIVOS:

Estrategias en la Contratación:

Para la instancia de Ingreso de nuevo personal, PAOLINI S.A.I.C. contamos con un Manual de Inducción, que rige los procedimientos internos, normas de convivencia, cuidado de medio ambiente y políticas de seguridad, por medio de los cuales se establecen los lineamientos para realizar los procesos de contratación bajo las diferentes modalidades establecidas.

Así mismo, contamos con procedimientos de selección definidos, reglamento interno de trabajo, cumplimiento de la ley disciplinaria, garantizando que no se presente discriminación por raza, sexo, religión y opinión política.

Resultados/Avances:

Hemos transcurrido un año sin registrar conflictos internos referidos a este Principio.

Principio 3

"Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva"

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado.

ACCIONES/OBJETIVOS:

En PAOLINI S.A.I.C. hay una tradición de asociación sindical que ha sido apoyada por la Empresa a través de las negociaciones colectivas, logrando grandes beneficios.

Resultados/Avances:

Desde el sector de Recursos Humanos hemos colaborado en la afiliación del personal al Sindicato del Plástico, para facilitar que sus colaboradores alcancen beneficios interesantes como la oferta de Cursos de Capacitación brindados en este gremio y paquetes turísticos.

Principio 5

"Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

En nuestro país está prohibido por la Ley 26390 de "Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente". Las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años.

Se da prioridad a la erradicación, para todas las personas menores de 18 años, de las peores modalidades de trabajo infantil, incluyendo los trabajos o empleos peligrosos.

La Argentina ha adecuado su normativa a los Convenios internacionales mediante la Ley mencionada, quedando claro que el Trabajo Infantil está prohibido y el Trabajo Adolescente protegido.

Tal como establece el Principio 5, el objetivo de toda empresa debe ser la abolición del trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.

ACCIONES/OBJETIVOS:

Podemos mencionar dos de nuestros **Programas** que se alinean y respaldan lo enunciado en este Principio: el **Programa de Pasantías** y el **Programa de Becas**, ambos para hijos/as de nuestros colaboradores, cuya descripción hemos desarrollado anteriormente -ver **Principio 1, puntos 4 y 5**. Estas dos acciones de Compromiso Social Empresarial están dentro de una línea más amplia, llamada **Programa "Familias de Paolini"** -Principio 1, punto 3 - que se inicia con una **Entrevista e Informe Psico-socio-familiar** con el objetivo de poner a disposición del empleado un profesional encargado de realizar el seguimiento de cualquier problemática que afecte a los hijos -así como a cualquier otro integrante de la familia-.

Resultados/Avances:

Corresponden a los mencionados en **Principio 1, puntos 3, 4 y 5**.

Principio 6

"Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación"

La definición de discriminación en el empleo y la ocupación es "cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación" realizada por razón de "raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social, o discapacidad física o mental". Obviamente las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.

ACCIONES/OBJETIVOS:

Como ya fue mencionado en el **Principio 2**, PAOLINI S.A.I.C. tiene definidos Manuales y Procedimientos de selección y contratación del personal, Reglamento Interno de trabajo y su Compromiso con la Excelencia, en los que se ponen en práctica mecanismos de transparencia, así como en el cumplimiento de la ley disciplinaria que garantiza que no se presente discriminación por raza, sexo, religión ni opinión política. Asimismo, contamos con la Encuesta de Clima Interno para medir anualmente el resultado de lo transmitido mediante la cultura PAOLINI.

Resultados/Avances:

No se han registrado conflictos internos referidos a este Principio. Los resultados de la encuesta de clima son del 86% positivo el 14% neutral no responde

Principios Nº 7, 8 y 9:

" Las empresas deberán apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales."

"Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental"

"Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente."

PAOLINI S.A.I.C. considera primordial implementar acciones de responsabilidad con el medioambiente. Nuestro compromiso con la excelencia cita valores como: Ética, Respeto, Honestidad, Solidaridad, Equidad, Responsabilidad, Lealtad y Efectividad, que se reflejan en distintas estrategias de respeto, conductas de prevención de riesgos y reducción del impacto ambiental.

Utilizamos materiales que generen un menor impacto ambiental -por provenir de fuentes renovables o ser biodegradables, compostables o fácilmente reciclables- y el desarrollo de nuestras líneas de producto es a partir de materiales reciclados. El PET, por ejemplo, proviene de la recuperación de envases y el Ácido Poli Láctico es biodegradable y compostable.

ACCIONES/OBJETIVO:

Cumplimos en continuar desarrollando todas las acciones descritas en la COP 2015: Racionalización del consumo energético y en el uso del agua; Gestión de Residuos; Disposición de Residuos especiales; Reducción de Contaminación sonora.

Hemos concluido el revestimiento de las piletas de polimerización para evitar posibles pérdidas de agua, reduciendo el consumo y colaborando en el control de temperaturas.

Resultados/Avances:

De acuerdo a nuestros registros en cuanto a reclamos de las partes interesadas, no se han producido incidentes medioambientales.

Principio 10

"Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno."

Uno de los valores fundamentales de PAOLINI es la transparencia en los negocios y la integridad, honestidad y ética en sus relaciones con todo su entorno, promoviendo la adhesión a estos Principios de todas las Partes Interesadas, tal como lo expresamos en la Misión, Visión y nuestro Compromiso con la Excelencia.

ACCIONES/OBJETIVOS:

La empresa asegura los procederes éticos respecto a todas las partes interesadas mediante la implementación de diversas metodologías y mecanismos de comunicación. Esto debe evidenciarse en comportamientos transparentes con los proveedores, los clientes, los representantes gremiales, los colaboradores y sus respectivas familias, los vecinos, la comunidad y los organismos públicos de contralor. En ese contexto, el Equipo de Dirección considera que el Compromiso Ético es un valor para el desarrollo de sus actividades, por lo que refrenda a nivel institucional formal el Pacto Global de la ONU, presentando anualmente desde 2004 su Informe de Progreso (COP).

Llevamos adelante desde hace más de 12 años, como formato de gestión integral, el Modelo de Excelencia del Premio Nacional a la Calidad.

Somos socios y miembros del Consejo de la Fundación Premio Nacional a la Calidad.

Desde el año 2010, y como búsqueda de una respuesta vinculada a éste punto del Pacto, incorporamos en todas las encuestas -Clima interno, Clientes (anualmente) y Proveedores (cada tres años)- preguntas vinculadas a la visión de los mismos respecto a los comportamientos éticos de nuestros funcionarios en particular y de la empresa en general.

Resultados/Avances:

Encuestado: Paolini S.A.I.C. es una empresa íntegra, comprometida con la ética y las buenas prácticas relacionada a los funcionarios y a la empresa, las respuestas a las encuestas han sido 100% positivas.