

PACTO GLOBAL

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO

NÚMERO 1 | AÑO 2009



CONSULTORES EN ESTRATEGIAS  
DE COMUNICACIÓN



**CONSULTORES EN ESTRATEGIAS  
DE COMUNICACIÓN**

Sr. Kofi Annan  
Secretary General  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

Buenos Aires, enero del 2010

Estimado Señor Secretario General,

En el mes de agosto del pasado año, la empresa HRC Relaciones públicas y comunicación SRL, conocida como HRC Consultores en estrategias de comunicación, adhirió al Pacto Global (PG) de las Naciones Unidas.

Mediante la elaboración de la primera 'Comunicación del Progreso' (COP) ratificamos la adhesión a los 10 principios universales, de la misma manera que honramos nuestros compromisos y políticas en materia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Con la elaboración del COP esperamos mejorar y fortalecer internamente las áreas que el PG promueve: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción, e influir positivamente en todos nuestros ámbitos de actuación.

A continuación, se adjunta el 1° COP de la Empresa.

Nuestro compromiso con dichos principios universales afirma la vocación de continuar trabajando en el crecimiento sustentable de la empresa y de su entorno.

Sin otro particular, lo saludo a usted con atenta consideración.

**Héctor Crespo Figueras**

Presidente

HRC Consultores en estrategias  
de comunicación

Colombia  
infocol@hrc-consultora.com

México  
infomex@hrc-consultora.com

Uruguay  
infouru@hrc-consultora.com

Argentina  
Ricardo Gutiérrez 1940  
B1640ADN Martínez  
Buenos Aires  
TEL./FAX (+54 11) 4793 2020  
infoarg@hrc-consultora.com  
www.hrc-consultora.com

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

### PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

## ► ACCIONES

### NUESTRO COMPROMISO O POLÍTICA

Afirmamos nuestra aceptación y compromiso con la «Declaración Universal de Derechos Humanos».

Respetamos los derechos y libertades de todos los trabajadores e individuos de la sociedad.

Nuestra política laboral se basa en la igualdad de oportunidades y nos aseguramos que nuestros principales proveedores actúen de igual manera.

### BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS (O SISTEMAS)

Realizamos, por primera vez, una encuesta anual a todos los integrantes de la Compañía y a nuestros 3 principales proveedores para conocer el estado de la consultora en esta materia y el de su cadena de valor.

Recordaremos, a partir de este año, todos los 10 de diciembre de cada año, mediante un comunicado al personal, el día internacional de los «derechos humanos», y se promoverá la lectura de los principios para difundir los derechos de cada individuo y la responsabilidad del sector privado.

### ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO / PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO

Hemos realizado por primera vez, una encuesta

al personal sobre la percepción de compromiso de la empresa con los principios 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (encuesta n°1).

Realizamos también, por primera vez, una a los proveedores sobre sus esfuerzos en cumplir con los principios 1 y 2 (encuesta n°2).

Evaluamos las encuestas n° 1 y n° 2.

Publicamos la declaración de HRC y la «Declaración Universal de Derechos Humanos». Se encuentra disponible a todo el personal para su lectura, en versión impresa y digital, de igual modo el resultado de las encuestas propias y la de los proveedores. Queda pendiente comunicarlos explícitamente.

Comunicaremos, vía e-mail (el 100% del personal de HRC tiene e-mail institucional), todos los 10 de diciembre el día internacional de los «derechos humanos».

Los 3 principales proveedores firmaron la carta de apoyo a los principios de derechos humanos y se comprometieron a promover los mismo entre su público. La carta fue firmada por la máxima autoridad de cada empresa y está disponible para su lectura.

A partir del 2° COP se comunicará también, la evolución de los índices.

## ► RESULTADOS

### MEDICIÓN DE RESULTADOS (ESPERADOS) Y VALOR AGREGADO A NUESTRA COMPAÑÍA

La totalidad de los integrantes de HRC declaran conocer que la Empresa adhirió a la declaración de derechos humanos, del mismo modo responden no haber sido víctima o testigo de algún caso en el cual no se haya respetado la libertad o igualdad del personal.

## TRABAJO

### PRINCIPIO 3

Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.

### PRINCIPIO 4

Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

### PRINCIPIO 5

Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.

### PRINCIPIO 6

Las empresas deben sostener la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.

## ► ACCIONES

### NUESTRO COMPROMISO O POLÍTICA

Afirmamos estar en contra del trabajo forzoso u obligatorio de acuerdo con las declaraciones de la «Convención n° 29 de la Organización Internacional del Trabajo» (OIT).

Nos declaramos en contra del trabajo infantil de acuerdo a las «Convenciones n° 138 y 182 de la OIT». Por ello no contratamos, bajo ningún aspecto, a personas menores de edad, y exigiremos a nuestros proveedores que actúen de igual manera.

Asimismo, no permitiremos la 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 y la ocupación de acuerdo al «Convenio n° 111 de la OIT».

### BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS (O SISTEMAS)

Realizamos, por primera vez, informes de gestión respecto a las edades del personal y su género. Asimismo, realizamos la primera encuesta anual al personal sobre sus expectativas del trabajo y abrimos un espacio para que denuncien si algo de lo que se realiza no está sujeto a los convenios mencionados.

Recordaremos todos los 1° de mayo de cada año, mediante un comunicado al personal, el día internacional del «trabajador» y se promoverá la lectura de las convenciones a las que adherimos.

### ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO / PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO

Realizamos una encuesta al personal sobre los derechos básicos del trabajador (encuesta n°3) y al personal sobre las expectativas del trabajo (encuesta n°4).

Elaboramos el informe de inclusión.

Los convenios se encuentran disponibles al personal para su lectura, en versión impresa y digital. De igual manera, están en el servidor, los resultados de las encuestas realizadas, aunque queda pendiente comunicarlos explícitamente.

Desde este año, comunicaremos vía e-mail (el 100% del personal de HRC tiene e-mail institucional), el 1° de mayo sobre la celebración del día internacional del ‘trabajador’ para informar de los derechos de los trabajadores y de las responsabilidades de las empresas.

Los principales proveedores firmaron la carta de apoyo a los principios laborales y se comprometieron a promover los mismo entre su público. La carta fue firmada por la máxima autoridad de cada empresa.

A partir del 2° COP se informará la evolución de los índices.

## ► RESULTADOS

### MEDICIÓN DE RESULTADOS (ESPERADOS) Y VALOR AGREGADO A NUESTRA COMPAÑÍA

El 60% de los integrantes de HRC desconocen los convenios n° 29, 111, 138 y 182 de la OIT.

Por otro lado, todo el personal declara no haber sufrido trabajo forzoso u obligatorio dentro de la Compañía ni conoce algún caso de proveedores. Asimismo, no existe ningún caso que declare haber sido discriminado por razón alguna, de igual manera que no conoce ningún empleado de HRC, ni de ningún proveedor, menor de edad.

En cuanto a la composición por edad y género, al momento de realizarse la encuesta (diciembre – enero), poco más del 30% son mayores de 40 años, el 16% entre 30 y 50 años y el resto son menores de 30 años. Del total, 50% de los integrantes son hombres y 50% son mujeres, sin embargo, un poco más del 60% de la dirección está compuesta por hombres.

La encuesta n°4 consta de 42 preguntas agrupadas en 7 grupos: cultura laboral, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, y orgullo de pertenencia. Las respuestas se dividieron en 4 categorías. Ninguna pregunta obtuvo la peor calificación, sin embargo, muchas de índole de «organización» requieren ser mejoradas.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.

### PRINCIPIO 8

Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

### PRINCIPIO 9

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.

## ► ACCIONES

### NUESTRO COMPROMISO O POLÍTICA

Conscientes de los problemas medioambientales que afronta el mundo, apoyamos la «Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo». Adoptamos y promovemos iniciativas de mayor responsabilidad ambiental como los «Principios de Ceres», comprometiéndonos a adaptar una estrategia de crecimiento basada en la protección medioambiental y en el ahorro de recursos.

### BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS (O SISTEMAS)

Evaluamos los procedimientos del trabajo diario y su impacto ambiental. HRC es una empresa de servicios, pero analiza aquellas acciones que consumen recursos para reducirlos.

Realizamos por primera vez, una encuesta anual al personal sobre las políticas desarrolladas para conocer la percepción que tienen de la Empresa, y evaluamos los resultados de la misma y generamos un conjunto de indicadores para medir el consumo de recursos no renovables como la energía y el papel.

Recordaremos todos los 5 de junio de cada año, mediante un comunicado al personal, el día internacional del «medio ambiente» y se

promoverá la lectura de la declaración y principios adheridos de modo de generar conciencia sobre dicha problemática mundial.

#### ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO / PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO

Creamos 2 índices de consumo: de papel y energía, y evaluamos los resultados.

Planteamos como meta reducir un 10% el consumo para el 2010.

Realizamos la primera encuesta al personal sobre la percepción que tienen de la Empresa en materia de medio ambiente (encuesta n°5), y analizamos los resultados.

Solicitamos una declaración de apoyo a los principios en cuestión a nuestros proveedores más importantes. La carta fue firmada por la máxima autoridad de cada empresa y está disponible para su lectura.

El 100% de los empleados tiene acceso irrestricto a la declaración de Río y a los principios ambientales del Pacto Mundial.

Comunicaremos todos los 5 de junio a partir del corriente año, vía e-mail (el 100% del personal de HRC tiene e-mail institucional), sobre la celebración del día internacional del «medio ambiente» de modo de generar conciencia y responsabilidad.

A partir del 2° COP se informará también, la evolución de los índices.

HRC desde 1999 dona los diarios comprados para su reciclado. Desde el corriente año, se contabilizará la cantidad de papel.

## ► RESULTADOS

### MEDICIÓN DE RESULTADOS (ESPERADOS) Y VALOR AGREGADO A NUESTRA COMPAÑÍA

Todos los empleados se encuentran familiarizados con la «Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo» y consideran que HRC no atenta contra la naturaleza o la propia salud.

Sin embargo hay un 20% de los integrantes que no tienen conocimiento de los principios CERES a los que HRC adhirió.

HRC lanzó el programa de «ahorro de recursos» en el que promueve disminuir el consumo de papel y energía. En el 2009, respecto al 2008 se consumió un 6% menos de energía (WATTS) por persona, aunque se incrementó en un 50% el consumo de papel (medidos en resmas de papel). Los nuevos objetivos para el 2010 son reducir un 10% como mínimo los resultados del 2009.

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.

## ► ACCIONES

### NUESTRO COMPROMISO O POLÍTICA

Adherimos al «Convenio contra la Corrupción de la ONU», no consintiendo con actos de corrupción, infracciones a la ley en cualquiera de sus formas, o deshonestidad, por parte de ningún miembro de la compañía.

Promovemos la transparencia y las buenas prácticas entre el personal y con nuestros proveedores y clientes.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS (O SISTEMAS)**

Elaboramos la primera encuesta de percepción al personal sobre el accionar de los directivos.

Recordaremos todos los 9 de diciembre de cada año, mediante un comunicado, el día internacional a la «anticorrupción» y se promoverá la lectura del convenio contra la corrupción de la ONU.

**ACTIVIDADES EMPRENDIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO / PLANIFICADAS PARA EL PRÓXIMO AÑO**

Realizamos la encuesta de percepción al personal (encuesta n°6) y analizamos la misma.

Los principales proveedores firmaron la carta de apoyo al convenio de la ONU y se comprometieron a promover los mismo entre su público.

La carta fue firmada por la máxima autoridad de cada empresa y está disponible al personal de HRC.

Comunicado vía e-mail (el 100% del personal de HRC tiene e-mail institucional) el 9 de diciembre con motivo de la celebración del día internacional de la lucha contra la corrupción.

A partir del 2° COP se informará la evolución de los índices.

**► RESULTADOS**

**MEDICIÓN DE RESULTADOS (ESPERADOS) Y VALOR AGREGADO A NUESTRA COMPAÑÍA**

El 80% de los integrantes de HRC conoce los objetivos del «Convenio contra la Corrupción de la ONU».

La totalidad de los miembros de la Empresa afirma no haber sido testigo, ni haber escuchado jamás, sobre un acto de corrupción de los directivos.