

MEMORIA SOCIAL

Julio 2008 – Junio 2009

CONTENIDO:

- **Introducción**
- **El Estudio, Visión y Misión**
- **Capital humano**
- **Empresas clientes**
- **Comunidad**
- **Medio Ambiente**
- **Resultados obtenidos**
- **Participación en organizaciones**

ADJUNTOS:

- **Código de Conducta**
- **Estructura organizativa y Mapa de procesos**
- **Sitios de Interés**
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Informe de Comunicación de Progreso (COP 2009)**

Setiembre 2009

INTRODUCCIÓN

Una vez más tenemos el agrado de compartir con nuestro personal, colaboradores, empresas clientes, proveedores y comunidad nuestra MEMORIA SOCIAL, donde informamos de las acciones y desafíos del período julio de 2008 a junio de 2009.

Renovamos nuestro compromiso, innovando en nuevas áreas prácticas de responsabilidad social empresaria, y profundizando en las que hemos desarrollado desde el comienzo.

Para alcanzar los objetivos planteados contamos con la participación de forma comprometida y voluntaria del personal, del cual recibimos sugerencias así como planteos de nuevos desafíos a desarrollar.

Consideramos importante evaluar los programas y desafíos planteados, así como también los resultados obtenidos y comunicar en forma anual las actividades desarrolladas.

Adjuntamos nuestro Código de Conducta que es aplicado por el personal de forma espontánea. En 2007 adherimos a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y en el presente año, con el apoyo del consultor especializado Jacobo D. Varela, ratificamos nuestro compromiso con los Principios a través de la Comunicación de Progreso, que anexamos.

Entendemos que las prácticas de RSE nos permiten agregar valor en el relacionamiento laboral y personal de los integrantes del Estudio, fundamentalmente en el trabajo en equipo y en las comunicaciones internas logrando un buen ambiente laboral. A su vez, influyen de manera positiva en nuestra relación con clientes, proveedores y colegas con los cuales compartimos algunas de las prácticas de RSE.

Estamos convencidos que la responsabilidad social es clave para la gestión y sustentabilidad de las empresas. Para promover y difundir la misma realizamos actividades, publicamos artículos referentes al tema y nos adherimos a iniciativas que promueven organizaciones que trabajan en RSE.

Queremos agradecer a nuestro personal y a las organizaciones e instituciones que nos han permitido crecer y nos han acompañado en nuestro proceso de responsabilidad social empresaria.

COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Viviana Suárez	Secretaria. Coordinadora del Comité
Shirley Cervantes	Capital humano y Gestión de la calidad
Gimena Waller	Dpto. de Consultoría
Freddy Mastandrea	Dpto. Contable
Darío Andrioli	Director

EL ESTUDIO

CARLE & ANDRIOLI – CONTADORES PÚBLICOS, constituido en 1991, tiene como objeto la prestación de servicios profesionales a empresas, organizaciones e instituciones.

Los servicios brindados comprenden **asesoramiento contable, tributario, consultoría y auditoría**.

Nuestro Estudio se integró a partir del año 2001 como miembro de “**Geneva Group**”, una red internacional de firmas de Auditoría y Consultoría con sede en Suiza.

Está integrado actualmente por 25 personas, además de consultores especializados en diferentes áreas.

VISIÓN Y MISIÓN

Nuestra visión:

Conocer y atender las necesidades de los clientes, superando sus expectativas y adaptando nuestros servicios a sus requerimientos específicos.

Satisfacer y contribuir al desarrollo personal y profesional de todos los integrantes del Estudio, **siendo referentes en conceptos de Responsabilidad Social profesional y empresaria**.

Nuestra misión:

Brindar a empresas e instituciones servicios profesionales con estándares elevados de calidad técnica y funcional, en forma personalizada y confidencial, aplicando normas y prácticas profesionales que cumplan con exigencias internacionales.

Para su logro entendemos prioritario:

- **La participación, capacitación y trabajo en equipo del personal.**
- Prestar servicios confiables, oportunos y con responsabilidad profesional, aplicando nuestro conocimiento técnico y experiencia.
- Contar con procesos y sistemas que den soporte adecuado a la planificación, prestación y control de calidad de nuestros servicios.
- **Dar cumplimiento a los principios éticos y misión del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay**

Se adjunta **Estructura organizativa y Mapa de Procesos** de nuestro Estudio.

CAPITAL HUMANO

El capital humano es uno de los pilares fundamentales, por tal razón priorizamos su continua capacitación de forma que contribuya a su crecimiento profesional y personal. Se cuenta con un programa que incluye acciones para estimular el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación interna adecuada y para la inducción de los nuevos integrantes.

Anualmente se realiza un plan anual de capacitación interna y externa, el cual lo incluimos al sistema de gestión de la calidad.

En el período julio 2008-junio 2009 se incorporaron al Estudio cinco nuevos integrantes: dos Contadoras Públicas, una analista en Economía, dos estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y una de la Universidad del Trabajo de Uruguay (UTU).

A fines de 2008 tres integrantes del Estudio obtuvieron los títulos de: Técnico en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Analista Contable de la Universidad Católica del Uruguay y Auxiliar Contable de la Universidad del Trabajo de Uruguay.

No ha habido reclamos laborales ni se han ocurrido accidentes de trabajo en el período mencionado.

El programa de gestión del capital humano incluye:

- Desarrollo y comunicación clara de visión y misión, estructura organizativa, procesos y principios éticos (**Código de Conducta** que se anexa)
- **Selección de personal** a través de Licenciadas en Psicología especializadas en recursos humanos y un proceso de inducción al ingresar.
- Sistemas de **pasantías** remuneradas para primeras experiencias laborales y de **trabajo a distancia**.
- **Evaluación anual de desempeño** con la modalidad 180 grados, que se analiza con cada integrante.
- **Encuestas** anuales internas confidenciales y participación en Great Place to Work.
- **Plan de capacitación** interna y externa, incorporado al sistema de calidad.
- Adecuadas **comunicaciones internas** mediante talleres, reuniones de trabajo, buzón de sugerencias y boletín interno.

- Incorporación de **beneficios adicionales** para el personal
- Prácticas de **seguridad y salud ocupacional**.

Dentro de los **beneficios adicionales** se incluyen: complemento de subsidio por enfermedad, partidas para salud, salario vacacional complementario y partidas anuales en función de la evaluación de desempeño. Se brinda flexibilidad, partidas para capacitación y la creación de un Fondo de Préstamos, aportado por el Estudio y administrado por el personal.

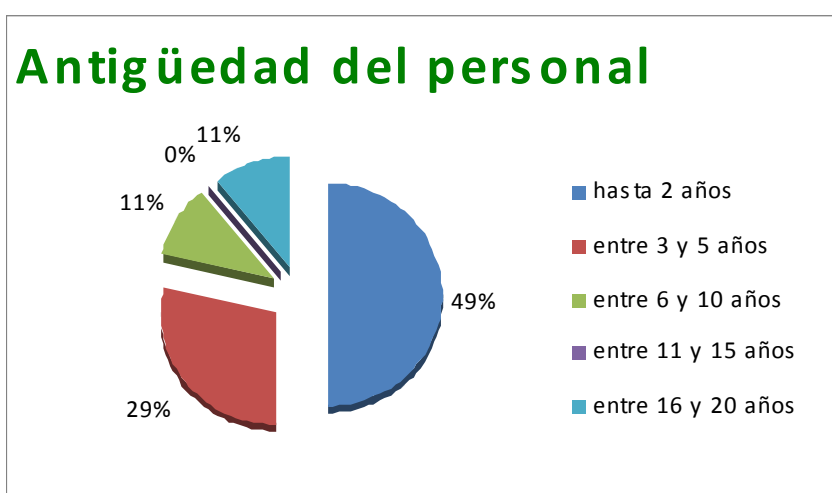
Respecto a la **salud** se brinda sin costo carné laboral, emergencia médica y curso de manejo avanzado. Además se participó en las campañas de Seguridad en el tránsito y de Alimentación organizadas por DERES.

Se desarrolló un **Manual de Pautas para el Personal**.

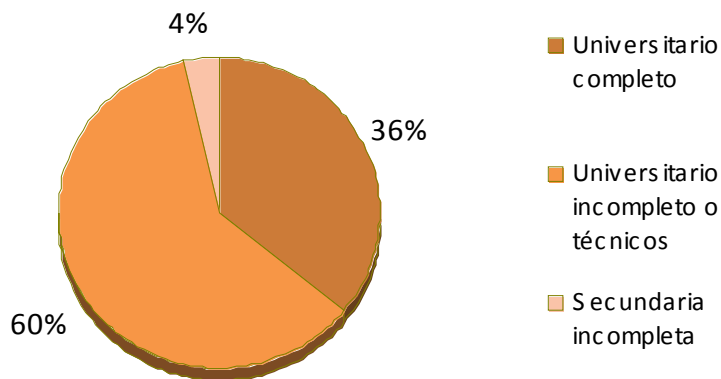
Para mejorar la **empleabilidad del personal** se le brinda capacitación en organizaciones que promueven la cultura emprendedora y la innovación.

Por quinto año participamos en la **encuesta de clima laboral** Great Place to Work, cuyos resultados son devueltos al personal y se consideran para la gestión del Estudio. Además los integrantes de la Dirección realizaron un taller de Plan de Acción con los resultados de la encuesta.

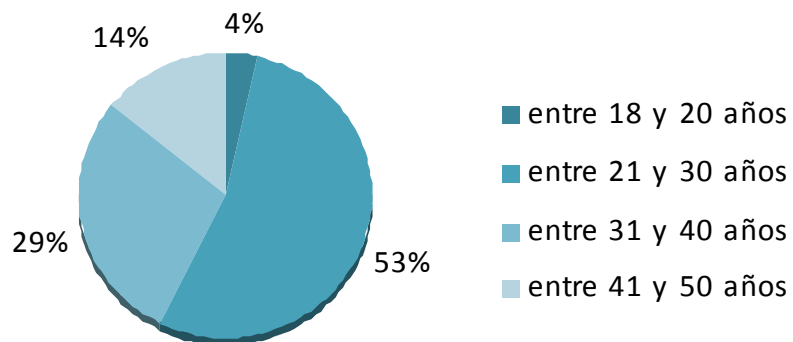
Proyectamos poder **adoptar nuevas y mejoras prácticas** respecto a la gestión de personas para lograr el desarrollo integral de nuestro capital humano, su mayor participación y una mejor asignación y coordinación de tareas.



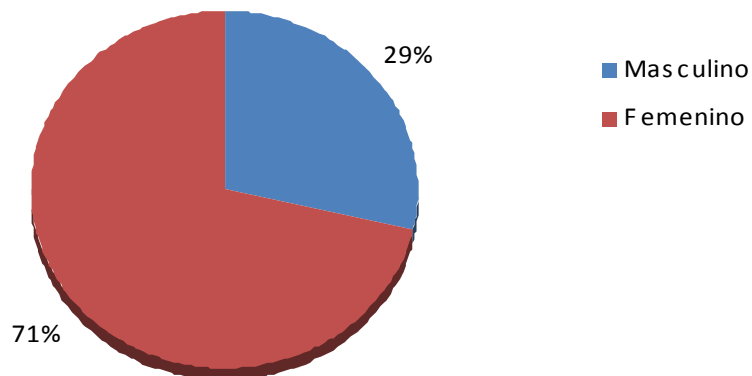
Estudios del Personal



Edad del Personal



Distribución del Personal por Género





Reunión trimestral – julio 2009



Fiesta de fin de año – diciembre 2008



17 años del estudio - octubre 2008



17 años del estudio - octubre 2008



Casamiento de Lilye – abril 2009

EMPRESAS CLIENTES

Con el objetivo de satisfacer las necesidades de nuestros clientes consideramos importante preservar las características que identifican nuestro servicio:

- **Compromiso de estricta confidencialidad.**
- **Conocer y atender las necesidades, inquietudes y sugerencias de las empresas.**
- **Cumplir con normas y procesos exigentes en la prestación de nuestros servicios.**
- **Brindar información relevante para la toma de decisiones.**
- **Apoyar el desarrollo de adecuadas prácticas de gestión.**

En este sentido, el programa de acciones relativas a las empresas clientes comprende:

- La realización de **propuestas por escrito** de nuestros servicios, de acuerdo a recomendaciones de la Comisión de Ética Profesional del Colegio de Contadores
- El suministro de una carta de **compromiso de confidencialidad**, donde nos obligamos a mantener estricta reserva referente a toda la información y documentación a la que tenemos acceso
- El compromiso de mantener estrictas **prácticas transparentes** en las relaciones con los clientes y la prestación sólo de los servicios para los que se posee capacidad profesional y entrenamiento técnico.
- La comunicación permanente con los clientes y la realización de **encuestas en forma sistemática.**
- La implementación de un **sistema de gestión de la calidad**, para lo cual se contrató una consultora y se cuenta con una integrante del Estudio que es Especialista en la Gestión de la Calidad.

Además de los estándares establecidos por Geneva Group, red internacional de firmas de Auditoría y Consultoría que integramos, y del cumplimiento de las normas internacionales de auditoría, nuestro Estudio integra el **Registro de Auditores del Banco Central del Uruguay y del BID.**

Integramos varias Comisiones Técnicas del **Colegio de Contadores** y el grupo de trabajo sobre Ética de **DERES.**

De forma de mantener actualizados a los clientes, se envían **informes mensuales** económicos, contables y tributarios, además de realizar charlas de capacitación y conferencias.

Desde 2006 realizamos la **revista institucional del Estudio**, que incluye temas que consideramos pueden ser de interés para la gestión empresarial.

Realizamos una **encuesta a las empresas clientes** para identificar aspectos que ofrecen oportunidad de mejoras.

Para avanzar en ese sentido continuaremos con la implementación de un **sistema de gestión de la calidad.**

COMUNIDAD

De acuerdo a nuestra actividad y a los valores sobre los cuales nos desarrollamos, definimos un programa respecto a las acciones comunitarias en el que se incluyen:

- actividades de apoyo a emprendedores y empresas pequeñas
- servicios profesionales de asesoramiento sin costo a proyectos sociales
- contribuciones a programas que atienden situaciones de pobreza

Se desarrolló un plan de acciones para impulsar emprendedores y pymes que comprendió:

- Realización de **charlas y artículos** para promover su desarrollo y mejora de gestión
- Facilitadores en Grupos **GADE de ACDE**.
- Mentores y evaluadores financieros en el Programa Promesas de **ENDEAVOR**.
- Participación y realización de talleres en la Segunda **Expopymes**.
- Mentores del programa **Emprendedores en Carrera de ACDE y AVINA** realizado en 2008.
- Voluntariado corporativo en el programa 2008 de **Empresas Juveniles de DESEM**
- Jornadas de Intercambio 2009 de dicho programa, brindando charlas sobre Finanzas y Responsabilidad Social Empresaria.

Asimismo, concurrimos a una gira a Chile que organizó Endeavor, acompañando a numerosos emprendedores.

Continuamos con el acuerdo de cooperación con **Un Techo Para Mi País** mediante el cual aportamos asesoramiento profesional en forma honoraria a dicha organización.

A partir de este año comenzamos a brindar apoyo profesional a la **Fundación Viven**.

Además seguimos brindando **asesoramiento y apoyo contable** al Taller para personas con capacidades diferentes TEO y a proyectos sociales vinculados a empresas clientes.

Dentro de los proyectos a los que contribuimos se encuentra “**Un Techo para mi País**”. Con el aporte del personal y del Estudio, y con la participación de integrantes, familiares, clientes y organizaciones vinculadas, realizamos la construcción de tres casas de emergencia de “Un Techo para mi País”.

Con referencia a **proyectos educativos y culturales**, en forma conjunta con otros integrantes de la Cámara de Comercio Suizo-Uruguay se colabora mediante becas con el Instituto de Lenguas de Nueva Helvecia.

Expusimos en la **Feria Nacional de Ciencia y Tecnología** desarrollada en Colonia, brindamos charlas de capacitación en el Programa “Formación y trabajo” de la **Fundación Forge** y también participamos en el programa “**Socio por un día**” de **DESEM**.

Hemos definido como prioritario continuar **con las acciones desarrolladas e incorporar nuevas instituciones** a nuestro programa de acciones comunitarias. En ese sentido participaremos como auditores de la Jornada de recaudación de fondos del **Hospital de Carmelo**.



2ª Expopymes – Torre de las Comunicaciones
Octubre 2008



Charlas a Empresas Juveniles de DESEM
Jornadas de Intercambio – Junio 2008



Un Techo Para Mí País – Construcción Noviembre 2008



Un Techo Para Mí País – Construcción Mayo 2009



Fundación Forge
Charla “Trabajo en Blanco” - Mayo 2009

MEDIO AMBIENTE

En el desarrollo de nuestra actividad procuramos cumplir y difundir los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas referentes al medio ambiente, en el sentido de que las empresas deben:

- **Mantener un enfoque preventivo orientado a la protección medioambiental**
- **Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental**
- **Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

Hemos desarrollado acciones para la protección del medio ambiente, a partir de la gestión de diversos residuos generados en el desempeño de nuestra actividad:

- **el uso adecuado de recursos**
- **la concientización** y la difusión del tema
- **el compromiso** con principios específicos
- la participación **en talleres y campañas**

El uso racional de los recursos es fundamental para optimizar los recursos naturales tomar conciencia del adecuado uso de la energía eléctrica y el agua, así como disminuir la cantidad de residuos y la contaminación ambiental.

Adherimos a la campaña “**Restar es positivo**” de **DERES**, la cual tiene como objetivo el correcto uso de los recursos naturales. Adoptamos sus valores, dándole continuidad a la misma y creamos recordatorios para el apagado de para los diferentes equipos eléctricos luego de su uso.

Continuamos participando del programa **REPAPEL**, proyecto de educación ambiental que se realiza con escuelas públicas de escasos recursos.

En este año nos integramos a la Comisión de **Gestión de Residuos** de DERES, en la cual intercambiamos información para aplicar acciones en cuanto al tratamiento de otros desechos.

Con respecto a la correcta disposición final de las pilas lanzamos la **campaña “Te agradezco pila”**, en la cual invitamos a participar a los integrantes del Estudio a recolectar pilas usadas y a incentivar el uso de pilas recargables.

Nos proponemos para el nuevo período encontrar una solución adecuada para la disposición final de **desechos informáticos**, que aún no hemos podido lograr.



RESULTADOS OBTENIDOS

En el proceso de incorporación de la RSE a nuestra gestión hemos apreciado algunos errores que entendemos conveniente informar para que puedan ser de utilidad a otras empresas:

- Al inicio la comunicación a la organización no fue del todo adecuada
- Suponer que todo el personal entiende la RSE de la misma forma
- No haber generado antes reglas y un programa para las contribuciones a la comunidad

Por su parte, los resultados obtenidos del diagnóstico del **Índice de Responsabilidad Social (IRSE)**, son de suma utilidad, ya que nos permite medir los efectos que tienen las acciones desarrolladas en las diversas áreas y conocer en qué aspectos debemos mejorar.

Además, recibimos las recomendaciones que surgen de la evaluación de **“Great Place To Work”**. Esta información es fundamental para la Dirección ya que contribuye a la mejora continua respecto a la gestión del capital humano.

RESULTADOS IRSE 2008:	CARLE & ANDRIOLI	EMPRESAS HASTA 50 EMPLEADOS	ÍNDICE PROMEDIO
ACCIONISTAS	4.31	3.87	4.04
EMPLEADOS	4.35	3.64	3.78
CLIENTES, PROVEEDORES	4.44	4.02	4.15
COMUNIDAD, MEDIO AMBIENTE	4.29	3.29	3.60
GENERAL	4.35	3.71	3.89

RESULTADO GREAT PLACE TO WORK 2008:	CARLE & ANDRIOLI	MEJORES 5 LUGARES
CREDIBILIDAD	82	88
RESPETO	85	85
IMPARCIALIDAD	80	82
ORGULLO	91	89
CAMARADERIA	91	90
GENERAL	85	86

PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES

La participación activa en diferentes actividades y organizaciones que promueven la responsabilidad social empresaria brinda información y elementos de utilidad para el proceso de integración de la misma a la gestión de las empresas.

Más de la mitad de los integrantes de nuestro Estudio han participado en el período en diferentes comisiones, grupos de trabajo, seminarios y talleres de capacitación respecto a la RSE.

En ese sentido, **integramos y participamos en diferentes organizaciones:**

- ACDE
- Colegio de Contadores
- DERES
- DESEM
- ENDEAVOR
- Pacto Global de las Naciones Unidas

Participamos por séptimo año del **Índice de Responsabilidad Social Empresarial de ACDE (IRSE)**. Desde 2003 nos ha permitido contar con resultados del índice, informes de diagnóstico y casos de buenas prácticas empresariales.

Actualmente integramos el Comité Ejecutivo y diferentes comisiones y grupos de trabajo de **DERES**. Desde que nos integramos, en 2004, nos aporta diferentes manuales y talleres de capacitación, además de aprender de empresas referentes en el tema.

Integramos la Comisión Técnica de Responsabilidad Social del **Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay**.

Adherimos en 2007 al **Pacto Global de las Naciones Unidas**, iniciativa de compromiso ético respecto a que las entidades adopten en su estrategia y operaciones diez principios referidos a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. En el presente año ratificamos nuestro compromiso con el mismo a través del **informe de Comunicación de Progreso**, que adjuntamos.

Participaremos en la **VII Conferencia Interamericana de RSE co-organizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Presidencia de la República y DERES**.

CÓDIGO DE CONDUCTA

La organización, Dirección y totalidad de integrantes de CARLE & ANDRIOLI deben actuar **en forma consistente con la visión y misión del Estudio que se adjunta y con estricto cumplimiento del presente código.**

El objetivo del mismo es establecer en forma resumida **estándares mínimos de comportamiento y principios éticos.**

DE LA DIRECCIÓN

La Dirección debe conducir en forma competente la organización con **honestidad y transparencia**, asegurando que todos sus integrantes actúen éticamente y cumpliendo con principios y valores personales.

Asimismo debe planificar, dirigir y controlar la actividad del Estudio cumpliendo **con las mejores prácticas empresariales.**

Es imprescindible la **valorización de la palabra y respeto de las personas** y sus derechos, sin discriminación de ningún tipo

Actuar con **imparcialidad y equidad, objetividad e independencia** de criterio profesional y neutralidad política y religiosa.

Alinear los esfuerzos y **promover la estabilidad laboral, confianza, orgullo y sentido de pertenencia** en los integrantes del Estudio

Estricto cumplimiento de la normativa laboral y tributaria y de las normas técnicas correspondientes.

DE SUS INTEGRANTES

Es imprescindible la **integridad personal y actuar de buena fe.**

Son competencias generales requeridas el trabajo en equipo y el compromiso, la aptitud técnica, la autoorganización, adaptabilidad y orientación emprendedora.

Cumplir con las tareas y **responsabilidades establecidas en la descripción del cargo**, actuar de acuerdo con la estructura organizativa y los sistemas de gestión definidos.

La **evaluación anual de desempeño** será realizada valorando consideraciones éticas, relacionamiento con los demás integrantes y comunicaciones con el entorno.

De igual forma el personal evaluará el **desempeño de la Dirección** del Estudio.

Cumplir con la **capacitación y actualización permanente**, integrando activamente asociaciones e investigaciones profesionales. Para ello debe realizar un mínimo de 40 horas anuales de capacitación y actualización en las condiciones que se establezcan y de forma coordinada con la Dirección.

Cuidar las condiciones del **ambiente de trabajo**, las correctas prácticas de comunicación interna, las relaciones interpersonales y los activos físicos e intangibles de la organización.

Mantener comunicaciones profesionales y adecuadas con clientes, proveedores, otros Estudios y terceros con los que se vincule en el desarrollo del trabajo

Obligación de informar a la Dirección en forma inmediata, de cualquier aspecto que entienda pueda constituir un desvío del presente código.

Se realizará en forma anual **encuestas internas y externas de satisfacción del personal**.

DE LOS SERVICIOS Y CLIENTES

Compromiso a mantener estricta y absoluta **confidencialidad** respecto de toda la información y/o documentación de las empresas clientes. Al respecto la totalidad de los integrantes debe firmar el mismo y el Estudio otorgará carta compromiso de confidencialidad a clientes.

Prestar sólo los servicios profesionales para los que se posee **capacidad profesional** y entrenamiento técnico.

Establecer por escrito y en forma clara la **propuesta y alcance de los servicios** y relación entre las partes, emitiendo las cartas de compromisos correspondientes

Desarrollar el trabajo con **cuidado y diligencia**, en forma confiable y oportuna, aplicando las normas profesionales correspondientes, con programas que aseguren la identificación de las necesidades de los clientes y el control de calidad de los servicios.

Capacidad de respuesta en tiempo y forma a la confianza y responsabilidad que nos requieren los clientes. Para ello, los servicios deben ser necesariamente planificados y prestados con la anticipación adecuada a las circunstancias.

Mantener estrictas **prácticas transparentes en las relaciones con clientes**, con especial cuidado de incompatibilidades y conflictos de interés en el desempeño de la función.

DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Tener presente la importancia de las **obligaciones profesionales con la sociedad** de la función que cumplen los servicios prestados.

Promover la **responsabilidad social empresaria**, participar en actividades e integrar asociaciones y organizaciones que lo fomenten.

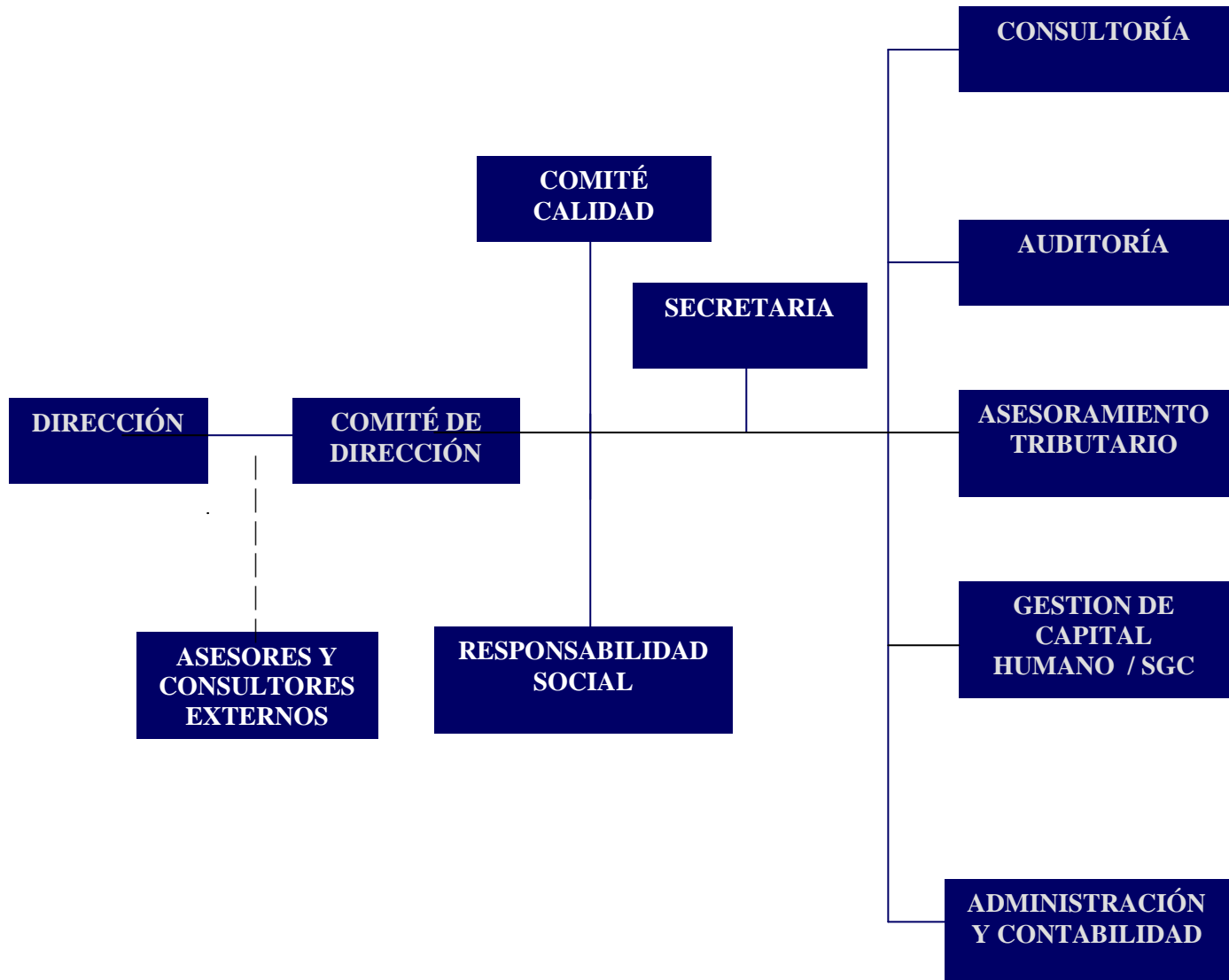
Realizar aportes y colaboraciones a la comunidad y apoyar y cooperar con proyectos sociales y pequeños emprendimientos.

Compromiso con el **cuidado de la salud, seguridad laboral y el medio ambiente**

Competir en forma leal y desarrollar **responsables prácticas comerciales** y comunicaciones externas de la imagen y marca del Estudio

Cumplimiento del **Código de ética del Colegio** de Contadores y adhesión a los **principios de las organizaciones** que integra nuestro Estudio.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



SITIOS DE INTERÉS



www.deres.org.uy



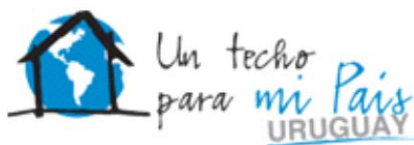
www.unit.org.uy



www.acde.org.uy



www.endeavor.org.uy



www.untechoparamipais.org.uy
www.ceadu.org.uy/repapel



COLEGIO DE CONTADORES, ECONOMISTAS
Y ADMINISTRADORES DEL URUGUAY

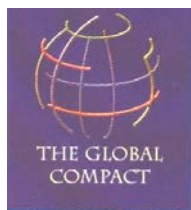
www.ccea.com.uy



www.desem.org.uy



www.foundationforge.org



www.unglobalcompact.org

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

Julio 2007 – Junio 2009

CONTENIDO:

A) Declaraciones

B) Acciones

C) Índices

Julio 2009

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP) 2009

A) Declaraciones

En Julio de 2007, adherimos voluntariamente al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

Con el objetivo de demostrar nuestro compromiso con dicho Pacto y sus principios, elaboramos la **Comunicación de Progreso (COP)**.

Como primera aproximación y dados nuestros recursos (tanto de capital humano como de disponibilidad temporal) abordaremos, dentro de la categoría “Normas Laborales”, el

Principio Nº 6: *Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

Nos comprometemos a promover todos los principios e ir incorporándolos paulatinamente en nuestras futuras comunicaciones.

B) Acciones

Como punto de partida, consideramos necesario definir que se entiende por **Discriminación**.

La definición que utilizaremos como marco de referencia es la planteada por la Organización Internacional del Trabajo que dice que las causas de la discriminación son: raza, color, sexo, religión, opinión política, extracto u origen social, orientación sexual, estado civil y salud.

A continuación detallamos las acciones que hemos llevado a cabo en nuestra empresa durante los últimos dos años. Las mismas están divididas según nuestros grupos de interés.

b.1: Sistemas

- Capital Humano
- Clientes
- Comunidad
- Proveedores

b.2: Actividades

Capital Humano

El personal debe cumplir con las normas dictadas por el Código de Conducta de nuestro Estudio.

En el mismo se especifica que todo desvío en torno a la discriminación debe ser informado a la dirección general. Existen mecanismos que garantizan la total discreción de este procedimiento.

Cada área de la organización cuenta con un responsable, quien realiza la evaluación de desempeño de las personas a su cargo y luego realiza la devolución a cada integrante.

Los responsables de área están capacitados en conceptos de no discriminación para aplicarlos a la hora de evaluar la actuación.

Además, cada integrante del Estudio responde una encuesta anónima realizada por Great Place to Work, donde se pregunta acerca de todos los temas relacionados al funcionamiento de la empresa, sus sensaciones personales y sus disconformidades, si las hubiere.

Luego, esta organización de carácter internacional, devuelve los resultados de la encuesta a los encargados de cada área, realizando recomendaciones para generar planes de acción que mejoren las fallas detectadas.

De existir algún acto discriminatorio, éste será puesto en conocimiento de la dirección general, ya sea de manera directa o por medio del responsable del área. En dicho caso, el Director General tomará las medidas correctivas que correspondan.

En el período analizado no se han verificado actos de este tipo.

En cuanto a las selecciones de personal, las mismas son realizadas a través de avisos de prensa, donde se tiene un minucioso cuidado por evitar todo signo de discriminación. En dichos avisos no se pide especificar edad ni procedencia. Los únicos requisitos que son tenidos en cuenta para seleccionar personal son aquellos que hacen al cargo que se busca en cuanto a habilidades y conocimientos.

Clientes

Se está diseñando una cartilla acerca de la discriminación, sus formas y sus consecuencias en una empresa, de manera de sensibilizar a nuestros clientes sobre la importancia del tema. La misma será distribuida gratuitamente a los clientes el próximo año.

Comunidad

Nuestro estudio brinda apoyo contable a TEO, una institución que brinda capacitación y recreación a niños con capacidades diferentes y a Un Techo para mi País- Uruguay.

A su vez, el personal del estudio, en forma totalmente voluntaria, concurre periódicamente a la construcción de casas que realiza esta última institución.

Además, brinda capacitación en FONDATION FORGE, una Fundación de origen suizo que implementa el programa Formación y Trabajo en diferentes países de Latinoamérica.

El nombre del curso que allí brindamos es “Trabajo en blanco”. En él se orienta, sobre todo a los jóvenes que recién se inician en el mercado laboral, sobre la inserción laboral y las ventajas que presenta trabajar en regla. Se asesora en cuanto a cuales son los derechos y obligaciones que se tienen como empleados y como hacerlos cumplir. También se menciona el buen trato que debe existir en un ambiente laboral, donde debe prevalecer el respeto y la tolerancia, tanto hacia los superiores jerárquicos como a todo el personal.

Por otra parte, se ha desarrollado un plan de acciones para impulsar emprendedores y pymes que comprende:

- ❖ Participación en el programa GADE de ACDE como Facilitadores
- ❖ Participación en ENDEAVOR como Mentores
- ❖ Brindar charlas y redactar artículos para pymes y emprendedores para promover su desarrollo y mejora de gestión.

Proveedores

También será distribuida la cartilla sobre discriminación a este grupo de nuestro interés.

C) Índices

Los datos que aquí se presentan corresponden a Diciembre de 2008.
 Se utilizarán los índices GRI en la evaluación.

LA13:

Número total de empleados por edad y por sexo

LA2:

Composición de los cargos de Dirección por categorías, edad y sexo:

	Categoría	Edad	Femenino	Masculino
Dirección	Director	48		x
	Encargado tributario	42		x
	Encargada auditoria	35	x	
	Encargado administración	25	x	
	Encargada contable	30	x	
Equipo		35	x	
		41	x	
		31	x	
		32	x	
		27		x
		23	x	
		21		x
		22		x
		19	x	
		21	x	
		21	x	
		23	x	
		37	x	
		25	x	
		33	x	
		29	x	
	32		x	
	24	x		
Total			17	6
Promedio de edades		29		

A14:

Relación entre salarios de hombres y mujeres en una misma categoría:

Categoría	Relación salario hombre/ salario mujer
Aux. Adm. 2- Tel. 2	1
Aux. Adm. 3- Tel. 3	1
Aux. Contable 1- Secretaria 1	1
Aux. Contable 3- Secretaria 3	1
Analista 1	1
Analista 2	1
Analista 3	1
Contador- Economista 1	1
Contador- Economista 2	1
Contador- Economista 4- Encargado 1	1
Contador- Economista 7- Encargado 2	1

La remuneración está fijada por las exigencias del cargo independientemente de quién lo ocupe por lo que el salario entre hombres y mujeres para el mismo cargo es igual.

LAR4:

Número total de incidentes de discriminación y medidas tomadas: 0