

Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De:

A:

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Forneça uma declaração do diretor executivo da sua empresa expressando apoio continuado ao Pacto Global e renovando o compromisso vigente da empresa com iniciativa e seus princípios (inclua o nome e o título do diretor executivo no final da declaração)

Declaração de Apoio Contínuo Amostra

[Data]

Aos nossos participantes:

Tenho o prazer de confirmar que [Nome da empresa] reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção. Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos participantes os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

[Nome completo]

[Título]

Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificar-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos (para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

Exemplos

- Referência a (declaração de apoio a) Declaração Universal dos Direitos Humanos ou outras normas internacionais
- Política escrita da empresa acerca do respeito aos Direitos Humanos e da prevenção de potenciais abusos (por exemplo, no código de conduta)
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios dos Direitos Humanos.
- Avaliação dos riscos e impactos relacionados aos Direitos Humanos no setor industrial e no(s) país(es) de operação (veja o Relatório de Avaliação de Riscos em www.humanrightsbusiness.org)
- Metas específicas na área de Direitos Humanos para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismo para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca dos Direitos Humanos
- Consulta às partes interessadas e afetadas
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos na sua empresa
- Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

Exemplos

- Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período de referência anterior
- Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de violações dos Direitos Humanos
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados aos Direitos Humanos
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em Direitos Humanos

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão (Para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

--

Exemplos

- Referência à Convenção Central da ILO ou outros instrumentos internacionais
- Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego
- Políticas escritas que estabeleçam claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas
- Avaliação de riscos relacionados ao trabalho no setor industrial e no(s) país(es) de operação
- Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

--

Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas
- Descrever como a saúde e a segurança de cada funcionário é assegurada
- Descrever como a sua empresa impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes
- Consulta a funcionários e outras partes interessadas
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos direitos trabalhistas na sua organização
- Políticas e procedimentos de Recursos Humanos que dão suporte aos princípios do Trabalho
- Participação em acordos no quadro internacional e outros acordos com sindicatos trabalhistas

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

--

Exemplos

- População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade, etc.)
- Descrever como sua empresa lida com incidentes de violação dos princípios trabalhistas
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência
- Auditorias externas (por exemplo, SA 8000)

Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente
(Para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

--

Exemplos

- Avaliar o impacto e a pegada ambiental da sua empresa
- Políticas escritas da empresa sobre questões ambientais, incluindo prevenção e gerenciamento de riscos ambientais
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios ambientais
- Descrever as metas específicas na área de meio ambiente para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

--

Exemplos

- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca da proteção do meio ambiente
- Iniciativas e programas para reduzir o gasto de materiais (por exemplo, reciclagem) e o consumo de recursos (energia, combustíveis fósseis, água, eletricidade, papel, embalagens, etc).
- Atividades voltadas para a melhoria da eficiência energética de produtos, serviços e processos
- Desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente
- Conscientização dos fornecedores através do questionamento de dados ambientais de seus produtos
- Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas
- Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em sua empresa

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

--

Exemplos

- Informação de como sua empresa lida com incidentes
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente
- Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência
- Revisão periódica de resultados pela gerência sênior
- Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente

Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno (para mais informações sobre os princípios, clique aqui)

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

Exemplos

- Avaliação de risco da corrupção e suborno no segmento de mercado e no(s) país(es) de operação da empresa
- Políticas escritas da empresa de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão
- Referência (ou declaração de apoio) à Convenção das ONU Contra a Corrupção e outros instrumentos internacionais
- Protocolo para guiar a equipe em situações em que se é confrontado com extorsão ou suborno
- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção
- Metas específicas na área de anticorrupção para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes

Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna, etc).
- Atribuição de responsabilidades para postura anticorrupção em sua empresa
- Participação em iniciativas do segmento de mercado ou outras ações coletivas quanto a anticorrupção

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

Exemplos

- Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de corrupção
- Auditorias internas para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior
- Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados a corrupção e suborno
- Progresso específico feito na área anticorrupção durante o último período de referência
- Auditorias externas de programas anticorrupção