

Responsabilidad Social en acción con nuestros Derechos Fundamentales

Mg. Glenda Ecker

Auditora en Norma SA 8000 de la
Social Accountability International



¿Por qué hablamos de los otros y no de nosotros?

Congreso
Internacional

ARL | SURA

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



Todos tenemos los mismos derechos humanos

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



Según la CEPAL (la Comisión Económica para América Latina y el Caribe)

América Latina tiene 625 millones de habitantes, de los cuales:

- + 167 millones viven en la **pobreza** que corresponde al **28% de la población** y, entre ellos:
- + 71 millones viven en **pobreza extrema** que corresponde al **12% de la población**,
- + 62,5 millones, o sea **el 10% más rico de la población** contiene el 71% de la riqueza.
- + La región más **desigual** del mundo.

David Bojanini, presidente del Grupo Sura, afirmó en el foro Cimate Business Forum 2016:

“los pobres no tiene acceso a la educación y no son conscientes de cuidar el medio ambiente. La minería ilegal la practican personas que no tienen otras fuentes de trabajo, entonces hay que buscar la manera de ofrecer otras oportunidades de vida a las personas que trabajan en la minería o quienes siembran coca”

El cuidado es un derecho, más
igualdad para cuidar, más
igualdad de derechos

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



Pobreza, cambio climático, inseguridad alimentaria, atención sanitaria y diferentes crisis económicas

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



**¿Cómo impactan estas realidades en
nuestras organizaciones y en las
actividades que nosotros desarrollamos
todos los días?**

**¿Por qué las empresas tendrían que
comprometerse a respetar y promover
los derechos fundamentales dentro de
sus organizaciones?**



Estructura de la exposición

- Derechos Humanos/Fundamentales
- *Link* entre Derechos Humanos y Empresa/Organización
- Responsabilidad Social (RS)
- Iniciativas de RS a nivel mundial (Ej. Pacto Global, Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos: Principios de Ruggie)
- Ejemplos de buenas prácticas

Derechos Humanos

Congreso
Internacional

ARL | SURA

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

La Carta de San Francisco de 1945 declara:
“Realizar la cooperación internacional en la
solución de problemas internacionales de
carácter económico, social, cultural o
humanitario, y en el desarrollo y estímulo del
respeto a los derechos humanos y a las
libertades fundamentales de todos, sin hacer
distinción por motivos de raza, sexo, idioma o
religión.

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. **Todos tenemos los mismos
derechos humanos, sin discriminación
alguna.**



Instrumentos Regionales y Pactos Internacionales

- ✚ Carta de San Francisco, art. 52: “Ninguna disposición de esta Carta se opone a la existencia de acuerdos u organismos regionales(...)”. Se crea la O.E.A. en Bogotá en 1948 y se aprueba la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” que proclama los “derechos fundamentales de la persona humana”.
- ✚ La 5ta. reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, celebrada en Chile, crea la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 1959.
- ✚ Pacto Internacional sobre los Derechos económicos, sociales y culturales (1966).
- ✚ Pacto Internacional sobre los derechos civiles y políticos (1966).
- ✚ Convención Americana de Derechos Humanos (1969) constituyó un paso fundamental en el fortalecimiento del sistema de protección y permitió incrementar la efectividad de la Comisión y establecer la **Corte Interamericana de Derechos Humanos**.

¿Qué pasa después en los años 80's con los derechos humanos?

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

El director del Centro Nacional de Responsabilidad Social y Capital Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, el Contador Héctor Larocca, lo relata del siguiente modo:



¿Cómo surge la Responsabilidad Social?

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



Definición de la ISO 26.000

Es la “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan:

- + en la sociedad y el medio ambiente,
- + mediante un comportamiento ético y transparente
- + que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad
- + tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas [GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS];
- + cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento [IR MÁS ALLÁ DE LA LEY];

y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”

Tres tipos de Sostenibilidad

- ✚ Sostenibilidad **Económica**: Código de Buen Gobierno (Grupo de Inversiones Suramericana SA) + Código de Conducta. Lineamientos **de transparencia** que me ayudan a pensar ¿cómo desarrollar mi actividad lo más ética y transparentemente posible? + ISO 9001.
- ✚ Sostenibilidad **Ambiental**: ISO 5001 + ISO 14001.
- ✚ Sostenibilidad **Social**: OHSAS 18001 (seguridad de los trabajadores)+ **Derechos Humanos** (Comunidad +Relación Proveedor-Contratista + Norma SA 8000 -Recurso Humano)

Iniciativas de RS a nivel mundial

- + Pacto Mundial o Global Compact
- + Objetivos de desarrollo Sostenible (Agenda 2030)
- + GRI: *Global Reporting Initiative*
- + Norma SA 8000 de la SAI (Social Accountability Internacional)
- + Principios de los derechos de los niños empresariales (UNICEF)
- + Principios de Ruggie (Naciones Unidas)

Iniciativas de RS a nivel mundial



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- 2 Las empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

- 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

- 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

- 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Iniciativas de RS a nivel mundial

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

OBJETIVOS **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Iniciativas de RS a nivel mundial



Punto focal de LM se encuentra en Bogotá
Economía, Medio Ambiente y **Desempeño Social**

- + Prácticas laborales y trabajo digno
- + **Derechos Humanos:** Inversión, No discriminación, Libertad de asociación y negociación colectiva, Trabajo infantil, Trabajo forzoso, Medidas de seguridad, Derechos de la población indígena, Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos, Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos
- + Sociedad: Comunidades locales?
- + Responsabilidad sobre los Productos

Iniciativas de RS a nivel mundial



- + Una de las normas más detalladas y globalmente aplicables sobre estándares laborales.
- + 3700 empresas certificadas en 69 países y 65 industrias.
- + Ninguna empresa en Latinoamérica se ha certificado con esta norma.
- + La empresa debe respetar las leyes locales y los principios establecidos en diferentes instrumentos internacionales:
 - ✓ Varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Ej. Convenio N1 sobre horas de trabajo, Convenio N 183 sobre protección de la maternidad);
 - ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención de Derecho Del Niño
 - ✓ Los dos Pactos Internacionales (Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Derechos Civiles y Políticos)
- + Herramienta de gestión del negocio para lograr su continuidad asegurando el recurso humano.

Iniciativas de RS a nivel mundial

Congreso
Internacional

ARL | SURA

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016



Derechos del Niño y
Principios Empresariales

12345678910

1. Cumplir con su responsabilidad de **respetar y promover** los derechos del niño.
2. Contribuir a la **erradicación del trabajo infantil** en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
3. Proporcionar un **trabajo digno a los jóvenes trabajadores**, padres y cuidadores.
4. Asegurar la **protección y seguridad** de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.
5. Garantizar que sus **productos y servicios** sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.
6. Utilizar **marketing y publicidad** que respeten y apoyen los derechos del niño.
7. Respetar y promover los derechos del niño en relación con el **medio ambiente y la adquisición y uso de tierras**.
8. Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de **seguridad**.
9. Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de **emergencia**.
10. Reforzar los esfuerzos de las comunidades y los gobiernos para proteger y **satisfacer** los derechos del niño.



Iniciativas de RS a nivel mundial

UNITED NATIONS
GUIDING PRINCIPLES
ON BUSINESS
& HUMAN RIGHTS

- ✚ En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** que le presentó el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, **Profesor John Ruggie**.
- ✚ Con ese acto, los Principios Rectores quedaron consagrados como la **norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las empresas y de todos los Estados en relación con las empresas y los derechos humanos**.
- ✚ Aunque **no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante**, en los Principios Rectores se analizan las repercusiones que las normas y **prácticas actuales tienen para los Estados y las empresas y se incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional**.
- ✚ Ese Marco se apoya en los tres pilares siguientes:

Principios de Ruggie

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

ESTADO: Proteger
(Principios 1 al 10)



EMPRESA: Respetar
(Principios 11 al 24)



VÍCTIMAS: Remediar
(Principios 25 al 31)



Responsabilidad de la Empresa: Respetar

Congreso
Internacional

ARL | SURA 
La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad
2016

- + **Compromiso político:** declaración política aprobada desde el más alto nivel y difundida internamente y externamente a los socios, proveedores y todas las partes interesadas.
- + **Debida diligencia:** identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los DDHH.
 1. el **diagnóstico** que incluye la evaluación (interna y externa) de riesgos e impactos (Principio Nro. 18);
 2. la **integración** que implica procesar los resultados del diagnóstico y actuar en consecuencia (Principio Nro. 19);
 3. el seguimiento a través de un **monitoreo** sobre la eficacia de su respuesta (Principio Nro. 20);
 4. La difusión que implica transparencia en la **comunicación** de los impactos y rendición de cuentas (Principio Nro. 21).
- + **Reparaciones acordes:** se deberán establecer mecanismos operativos que permitan alertar tempranamente sobre posibles impactos negativos y poder resolverlos antes de que la situación empeore.

Responsabilidad de la Empresa: Respetar

Congreso
Internacional

ARL | sura
La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad
2016

Condiciones: En todas las etapas del proceso es muy importante incluir a todos los actores que intervienen en las actividades de la empresa promoviendo el diálogo y la participación, poniendo especial **énfasis en la inclusión de actores tradicionalmente excluidos**

En este aspecto hay que prestar especial atención al **Informe de la CIDH** de este año, que evalúa las violaciones de derechos humanos en la dinámica de las actividades extractivas en nuestra región, concretamente en detrimento de los pueblos indígenas y las comunidades afrodescendientes.

Mayores impactos, se refiere a aspectos vinculados a:

- ✓ la tierra y recursos naturales (como afectaciones al agua, empobrecimiento de suelos agrícolas, alteración de sistemas de producción);
- ✓ a la salud e integridad de personas (como presencia de metales pesados en el cuerpo);
- ✓ al patrón de criminalización de dirigentes que se oponen a proyectos extractivos;
- ✓ y a casos de asesinatos de líderes o lideresas en estos contextos.

Oportunidad y Cuidado

¿Qué ventajas obtengo implementando los Principios Rectores?

1. **Mejoro la reputación de la empresa** y la imagen de los productos frente a un consumidor cada vez más informado;
2. **mejoro el escenario de reclutamiento del personal**, retención y lealtad;
3. perfecciono la **cadena de valor de la empresa y traslado el compromiso a proveedores y contratistas**; y
4. **garantizo un marco estable y previsible de funcionamiento.**
5. Las ventajas indirectas están vinculadas con los **riesgos y el valor estratégico** de la implementación de la debida diligencia.

Ventajas Indirectas

Según Ruggie “proceder con la debida diligencia les permite a las empresas mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos...”

¿Por qué?

Salvo en los casos más graves, no es frecuente que se acuse a las empresas por haber cometido un crimen directamente, sino por complicidad con acciones con otros sujetos privados o estatales.

“Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automáticamente y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos”

Últimos sucesos

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

- + UNILEVER es la única compañía en producir un informe independiente y detallado utilizando los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de la ONU (2015)
- + 5to Foro Mundial de Empresa y Derechos Humanos en Ginebra del 14 al 16 de noviembre 2016 [Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos (Medellín, 2013)]
- + Colombia, el primer país en Latinoamérica en contar con un “Plan de Acción Estatal de Derechos humanos y Empresas” (2015)
- + Instituto Interamericano de Responsabilidad Social y Derechos Humanos, sede en San José, Costa Rica y filial en Colombia (2016)

Críticas a Ruggie



- ✚ “Escribe un documento sobre el problema esencial de la extraterritorialidad y no aborda la aplicación de esa problemática”
- ✚ Ruggie (2013) *Just Business?* Sólo negocios? **Final del comienzo**
- ✚ Carta de Ruggie (2016): “muchas compañías se apresuran a saltar a iniciativas de promoción, omitiendo el punto de partida esencial que es la reducción de los impactos negativos sobre las personas asociadas a sus propias actividades comerciales y **cadenas de valor**. Si esto no se logra no se logrará el **desarrollo sostenible**”

Desarrollo de Proveedores Locales de escasos recursos

- ✚ TGN es la empresa dedicada al transporte de gas natural por gasoductos de alta presión en el centro y norte de la Argentina, tiene conexiones con Brasil, Chile y Uruguay
- ✚ TGN considera a sus grupos de interés como socios en la misión de construir valor en conjunto y aportar al desarrollo sostenible.
- ✚ La contratación de proveedores locales se planteó como una manera de contribuir con el desarrollo de las personas que viven en pequeños conglomerados urbanos o zonas rurales a partir de la terrible crisis que sufrió Argentina en el 2001.
- ✚ ¿Cómo se logró implementar el proyecto “Cadena de Valor”?

✚ Grupo interno de trabajo

- ✚ Este equipo fue **capacitado** acerca del papel que tienen las empresas en el desarrollo y la reducción de la pobreza (Principios del Pacto Mundial y Objetivos del Milenio).
- ✚ El sector de abastecimientos junto con los compradores se juntaron y debatieron el **perfil de los proveedores**.
- ✚ Entre los criterios de selección de los participantes fueron consideradas las condiciones de “**vulnerabilidad**”, capacidades, nivel de formalidad de sus actividades, frente al Estado, nivel de ingreso económico.
- ✚ Se **consensuaron los criterios** de actuación y se seleccionaron los proveedores
- ✚ **Diagnóstico social** (visita al lugar de trabajo, efectuar conjuntamente tareas propias del proveedor, y en muchos casos visitar su casa, conocer a su familia, ya que su hogar era su lugar de trabajo) de cada uno de ellos y comprender mejor la dinámica de comportamientos y PUNTOS DE VISTA LOCALES.
- ✚ **Jornadas de trabajo** en los que se desplegaban situaciones de aprendizajes convergentes de las percepciones locales y las capacidades requeridas para que cada participante alcanzara los estándares requeridos por el negocio.

Beneficios para ambas partes:

- ✓ 20% de reducción de costos para la compañía (al desarrollar y contratar proveedores locales)
- ✓ Mejoramiento de reputación de la empresa en el ámbito local
 - ✓ Contribución al desarrollo local
- ✓ Construcción de confianza, los proveedores han dicho “es una excelente oportunidad...la empresa nunca había hecho algo así”
 - ✓ Aprendizaje: para la empresa (sobre las necesidades de los proveedores locales) para los proveedores (temas de costos y presupuestos, conocimiento sobre riesgos asociados a las diferentes alternativas jurídicas/impositivas para poder ser proveedor de TGN, entre otros)
- ✓ El programa ya lleva siete años de implementación en la compañía y la participación de 92 proveedores

Este aporte al **desarrollo local** constituye un **derecho humano**, y se presenta como una oportunidad para promover un **medioambiente sano**, como la **seguridad de empleados y contratistas**.

“Crecer Jugando, por una niñez sin trabajo infantil” de ARCOR

ARCOR es un grupo industrial líder que se especializa en la elaboración de alimentos, golosinas, chocolates, galletas y helados. Sus orígenes se remontan al año 1951. El proyecto “Crecer Jugando, por una niñez sin trabajo infantil” tiene como objetivo involucrar a la cadena de suministros de Grupo Arcor en la prevención y erradicación de esta práctica, especialmente en el ámbito rural.

¿Cómo?



Sensibilización y Capacitación

El primer desafío a abordar consistió en revertir la visión instalada entre los productores que sostenía que “**para que los niños incorporen la cultura del trabajo es preciso que comiencen a trabajar a temprana edad**”.

La **resistencia inicial** presente en los productores en torno a una temática tan sensible fue el primer obstáculo al que hubo que hacer frente, trabajando para generar un cambio de mirada en torno este tema tan complejo.

Atendiendo a esta situación, se desarrolló **una campaña de sensibilización**, implementando diversos talleres con los actores involucrados (principalmente productores y empresarios) para informar y concientizar sobre la problemática del trabajo infantil y los Derechos de los Niños, niñas y Adolescentes.

Mediante estos espacios de formación se apuntó a instalar un cambio de mirada relativo a que los niños aprendan que **la cultura del trabajo no deben estar en las fincas, sino en espacios educativos y recreativos**.

Intervención Comunitaria

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la sostenibilidad

2016

- ✚ Instalación de **Centros de Desarrollo Infantil (CDI)** en zonas rurales para brindar atención y cuidado a los hijos de los cosecheros durante la jornada laboral.
- ✚ Para ello, se firmaron **convenios con el gobierno local, provincial y nacional que permitieron la creación de los CDI**, poniendo a disposición de los productores y cosecheros de las fincas, un lugar donde se estimule la creatividad y la promoción integral de la niñez. Arcor, brinda apoyo mediante la disposición de equipamiento y material didáctico.
- ✚ *“Todos los días yo lo mando, ha sido un alivio para trabajar. Me pone feliz saber que los chicos están bien atendidos ahí y están más seguros que estar en la casa”,* Sandra Laime, una de las **mamás cosechadoras**.
- ✚ Lograr que las madres llevaran a sus hijos a los CDI implicó un fuerte **proceso de sensibilización y acompañamiento** por parte del equipo técnico.

Relaciones Comerciales

- ✚ Los proveedores de ARCOR deben firmar la **Carta de Adhesión a Principios Fundamentales** para una Gestión Responsable. A la fecha, un total de 4.749 proveedores del grupo han firmado, adhiriéndose a este compromiso.
- ✚ Se ha incorporado cláusulas en los contratos comerciales con productores agrícolas que compromete a dichos proveedores con la no utilización de mano de obra infantil y con la protección del trabajo adolescente, atribuyendo a ARCOR la posibilidad de rescindir el contrato en caso de incumplimiento.
- ✚ Éste es uno de los logros más importantes del proyecto, ya que **formaliza el compromiso asumido por los empresarios y refleja el cambio de paradigma generado**. “La visión que les pudo dar la empresa es que los chicos tenían que estar en la escuela y no en lugares de riesgo, ni tampoco trabajando”, señala Arturo Ovalles, Gerente Agrícola

Beneficios para ambas partes

Congreso
Internacional

ARL | sura

La práctica del Cuidado
para la Sostenibilidad
2016

- ✓ Los resultados alcanzados desde el 2006, reflejan los cambios producidos y el impacto generado en la estrategia de negocio, en las relaciones comerciales y en la comunidad en general.
- ✓ Los productores y sus familias pueden ir a trabajar con tranquilidad sabiendo que sus hijos se encuentran bien cuidados y están contenidos en los CDI.
- ✓ Los niños, niñas y adolescentes pueden desarrollarse a través de actividades recreativas y educativas, ejerciendo el derecho a la educación y al juego.
- ✓ Evita potenciales riesgos que pueden ocurrir al llevar a los niños al trabajo y al crear condiciones adecuadas para el buen desempeño laboral de los adultos.
- ✓ Esto retroalimenta la gestión sustentable del negocio, generando valor tanto para la empresa, como para los productores, y la comunidad en su conjunto, protegiendo y revalorizando el lugar de la infancia.

*Desaprovechamos mucho tiempo debatiendo si existe la responsabilidad social. Ahora **en América Latina** donde mueren 120.000 niños por década por causas evitables, donde 71 millones de habitantes tienen **hambre severa**, y las desigualdades son escandalosas*, es el momento de que todo tipo de organización explore la RS a fondo desde la **acción**, respetando los **derechos fundamentales** de cada individuo.*

*Frase de Bernardo Kliksberg, padre de la gerencia social

¡Muchísimas gracias!
Glenda Ecker
eckerglen@gmail.com

