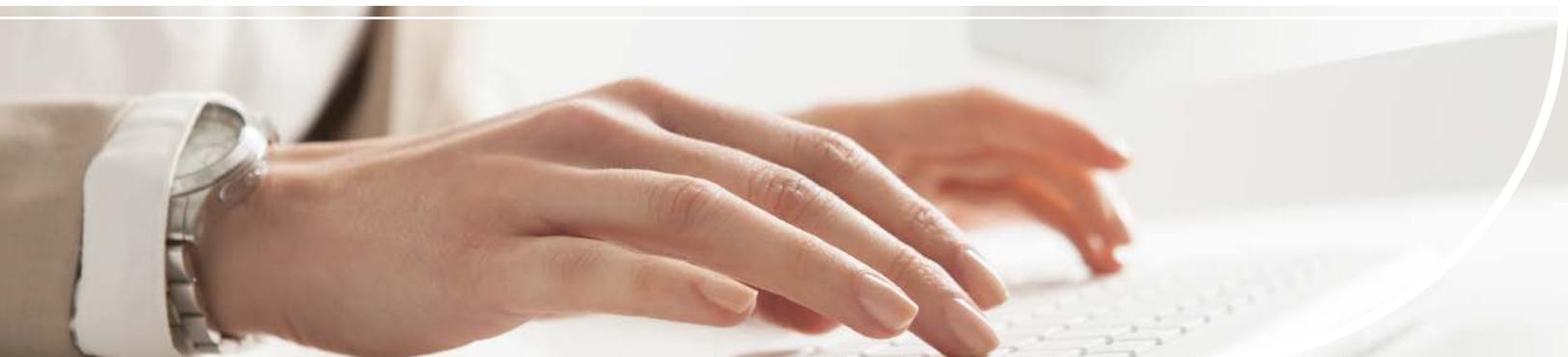




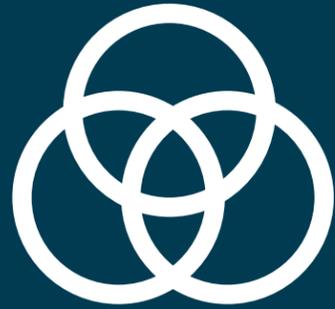
Red Pacto Global Chile



Comisión de Relaciones Laborales



www.pactoglobal.cl



Contenido y Edición
Red Pacto Global Chile
Área Gestión de Proyectos
Angie Quiroga Velandia – Jefe Gestión de Proyectos
Evelyn Uribe Navarrete – Coordinadora Gestión de Proyectos

Diseño
Red Pacto Global Chile
Área Comunicaciones
Jonathan Cereceda – Creativo de Marketing y Comunicaciones

El presente documento, responde a una compilación de la información abordada durante las sesiones de reunión de la Comisión de Relaciones Laborales. Para las cuales se contó con el apoyo técnico de una organización especializada para orientar el desarrollo de los temas. Recoge la información principal de las actas, presentaciones y conclusiones, producto de cada sesión. Si desea información más detallada sobre estos soportes, puede consultar a la Red Local.

Comisión de Relaciones Laborales

“Derechos Humanos y Empresa”

Las organizaciones que adhieren a Pacto Global de Naciones Unidas, además de declarar su apoyo continuo a esta iniciativa, adquieren el compromiso de incorporar los 10 Principios en su estrategia corporativa.

Los dos primeros principios del Pacto Global de Naciones Unidas, que se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos, son los siguientes:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de abusos de derechos humanos.

Comisiones de trabajo:

Red Pacto Global Chile, cuenta con tres Comisiones que surgieron con el objetivo común de constituir grupos de trabajo conformados por nuestras organizaciones adheridas, para desarrollar temas vinculados con los ejes que fundamentan los 10 Principios. Estos espacios cuentan con la participación de expertos invitados, quienes abordan asuntos de interés para los asistentes a cada grupo.

Comisión de Relaciones Laborales
Línea temática 2014: “Derechos Humanos y Empresa”

Apoyo técnico: Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos ACNUDH.
Lugar de reunión: Oficinas OIT, Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura.

Descripción:

Entregar un marco desde los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, con el objetivo de orientar a las empresas sobre la manera de poner en práctica su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos para así proceder con debida diligencia.



TABLA DE CONTENIDO



Respetar y apoyar los derechos humanos sigue siendo una de las áreas más difíciles de la sostenibilidad corporativa. Esto se debe, en parte a que los derechos humanos han sido tradicionalmente una preocupación de los Estados, y los instrumentos internacionales de derechos humanos enfocados en ellos. Sin embargo, en el período previo a, y tras la aprobación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos en 2011, más empresas se están dando cuenta de su necesidad legal, moral y/o comercial para hacer frente a los asuntos de derechos humanos al interior de sus actividades y relaciones de negocios, mientras simultáneamente se enfrentan a una serie de desafíos.

Las organizaciones que adhieren a la Red de Pacto Global, asumen el compromiso de incorporar en su estrategia corporativa y llevar a cabo con debida diligencia acciones de apoyo y respeto a la protección de los derechos humanos, de igual manera, deben evitar verse involucrados en abusos de los mismos.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011. Estos Principios representan 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.

Orientan además sobre la manera de poner en práctica la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, analizan las repercusiones que las normas y prácticas actuales tienen para los Estados y las empresas, e incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional.

ALINEACIÓN CON PRIORIDADES MUNDIALES

“La Agenda de Desarrollo Post 2015 es un proceso dirigido por los Estados Miembros de las Naciones Unidas cuyo objetivo es definir un marco de desarrollo global que sucederá a los 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio cuando lleguen a su fecha límite a finales de 2015¹”. A partir de este proceso, surgen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La confluencia entre el interés público y privado en propósitos de desarrollo sostenible, se está haciendo cada vez más constante y el desarrollo de la Agenda Post 2015 exigirá un nivel sin precedentes de interacción entre las empresas, los gobiernos, la sociedad civil y otras partes interesadas claves en la consecución de objetivos comunes.

Asimismo, el Pacto Global de la ONU ha integrado perspectivas del sector privado y acciones enmarcadas en la agenda de desarrollo mundial después de 2015, creando una oportunidad histórica de alinear los esfuerzos del sector empresarial, con el fin de contribuir de manera efectiva a las prioridades de las Naciones Unidas.

En la Cumbre de Líderes del Pacto Global, realizada en Nueva York en 2013, el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, Ban Ki-moon presentó la Arquitectura Post 2015 de compromiso empresarial (link e imagen arquitectura). La cual fue realizada con el propósito de definir la agenda sobre la cual las Redes Locales de Pacto Global orientarán sus planes de trabajo y áreas temáticas a fortalecer para mejorar la sostenibilidad corporativa como una contribución efectiva al desarrollo sostenible.

La Arquitectura, proporciona recursos y un plan de trabajo para alinear el aporte del sector privado según las necesidades y demandas mundiales de la actualidad. En el marco de la Arquitectura, las consultas llevadas a cabo por el Pacto Global de la ONU a miles de empresas y partes interesadas revelan que las empresas comprometidas con la sostenibilidad y la ética son motivadas por la perspectiva de un conjunto articulado de prioridades mundiales, incluyendo metas claras y objetivos. A partir de la información recibida, las compañías LEAD del Pacto Global de las Naciones Unidas desarrollaron una serie de objetivos y áreas prioritarias recomendadas (ver gráfico 1) que creen también facultades para que el sector privado pueda hacer una contribución sustancial en la era post 2015.

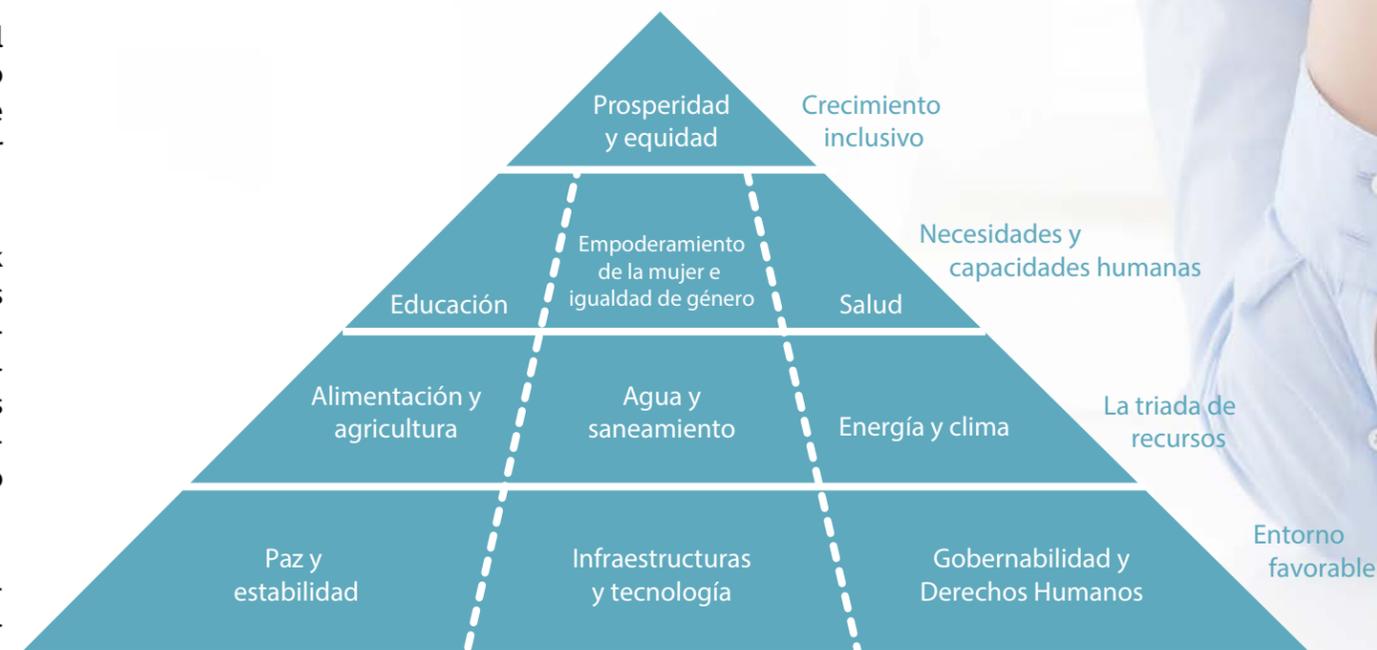


Gráfico 1: Áreas temáticas prioritarias en la Agenda Post 2015

Una de las prioridades de la Arquitectura Post 2015 es demostrar la relevancia y relación transversal de los derechos humanos en el ámbito empresarial, lo que se ha convertido en un gran desafío que se han propuesto las Redes de Pacto Global en el mundo, para lo que incentiva a sus organizaciones adheridas a informarse, identificar sus riesgos, necesidades y desafíos dentro de sus operaciones y actividades, conocer los límites de su responsabilidad y evitar la complicidad en abusos (directamente y desde su esfera de influencia).

¹¿Qué es la Agenda de Desarrollo Post-2015?, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, <http://www.fao.org/post-2015-mdg/home/es/> [17 de noviembre del 2014]

Sesiones 2014

Comisión de Relaciones Laborales

Red Pacto Global Chile

Laborales

Sesión 1: Introducción

Jueves 10 de abril

Ursula Wagner, Consultora Área DESC y Discriminación, Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

Durante la primera sesión del año 2014, la Comisión de Relaciones Laborales de Red Pacto Global Chile, realizó una introducción sobre la línea temática a tratar durante el año "Empresa y Derechos Humanos", con el propósito de alinear conceptos y prioridades a considerar en el desarrollo de las sesiones de acuerdo con los intereses y expectativas expresados por los asistentes.

La introducción contó con un espacio en el cual el área de Gestión de Proyectos de la Red Local, explicó sobre la estructura de la Comisión, el plan de trabajo y las temáticas que se abordarían durante el año. Posteriormente, Ursula Wagner, Consultora Área DESC y Discriminación, de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), da inicio al desarrollo de la temática en su rol como apoyo técnico.

Los derechos Humanos pueden definirse de la manera más simple como "las garantías legales que protegen a los individuos y grupos, sin discriminación, contra actos de los Estados que interfieren con la dignidad humana, aquellos que las personas poseen por la simple razón de ser un ser humano". En los tratados internacionales de derechos humanos generalmente no se imponen directamente obligaciones jurídicas a las empresas. Por tanto, la responsabilidad legal por la vulneración de las normas internacionales de derechos humanos por parte de las empresas, así como su imposición, son objeto fundamentalmente de la legislación nacional. No obstante, los actos de las empresas, al igual que los de cualquier agente no estatal, pueden afectar al disfrute de los derechos humanos por parte de otros, tanto positiva como negativamente.

Existen diversas fuentes que pueden orientar sobre la manera de poner en práctica la responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos, por ejemplo, los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, los cuales fueron presentados por el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie y aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011. Estos Principios, representan 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 internacional².

A pesar de eso, los Principios Rectores, han logrado un amplio apoyo de las empresas y la sociedad civil, así como de los Estados. Algunas organizaciones internacionales y regionales los han recogido en sus propias normas y se prevé que otras organizaciones comiencen a acogerlas en un corto plazo. De acuerdo con la guía para la interpretación de dicho documento, muchas empresas en todo el mundo están buscando ya la meta de ponerlos en práctica en sus actividades³. Producto de esta sesión de la Comisión, se identificaron las siguientes observaciones:

•Las empresas manifiestan su preocupación por hacerse cargo de los impactos de sus prácticas laborales en sus relaciones.

•Coinciden en la necesidad de aprendizaje para adoptar medidas sobre asuntos vinculados a los derechos humanos dentro del contexto empresarial.

•Muestran interés por la fundamentación teórica, que pueda relacionarse objetivamente con la práctica en el actuar de la compañía.

•Identifican como su principal inquietud, la adaptabilidad de estos conceptos a los diferentes tipos de empresa, por ejemplo, cuando éstas son de gran tamaño e involucran un número elevado de trabajadores y por los diversos sectores en que se desempeñan.

•Señalan como su principal desafío, crear capacidades para abordar esta temática integrando su connotación ética. Existen diversas razones por las cuales, el tema de derechos humanos es de interés para el sector empresarial, conocer directrices que apoyen sus estrategias y operaciones es cada vez más importante para que las organizaciones conserven su licencia y aceptación social.

Para conocer el documento completo sobre Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos visitar: http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

² ACNUDH (2012a) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

³ Marcano Salazar, Luis Manuel (2005). Fundamentos de derecho internacional público: introducción al estudio de la historia de las instituciones del derecho internacional público y su impacto en las Relaciones Internacionales, Editorial CEC, Venezuela.

Sesión 2: "Estándares Internacionales de Derechos Humanos"

Martes 27 de mayo

Ursula Wagner, Consultora Área DESC y Discriminación, Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos se estableció en el año 1993, por la Resolución A/48/141 de la Asamblea General de la ONU como principal organismo de Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos. Tiene su sede en el Palacio Wilson en Ginebra, Suiza y además tiene presencia en más de 58 países alrededor del mundo. Es la oficina encargada de dirigir los esfuerzos globales en torno al tema de derechos humanos mediante la promoción y protección a nivel mundial, es el organismo encargado de dar asistencia a los mecanismos de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Los derechos humanos pueden definirse como "garantías legales que respaldan a los individuos y grupos (derechos individuales y colectivos)...sin discriminación...contra actos de los Estados que interfieren con la dignidad humana. Éstos derechos deben ser inherentes a todos los seres humanos, interrelacionados, interdependientes, indivisibles e inalienables".

Los derechos humanos están a menudo recogidos y garantizados en la legislación, en forma de tratados, derecho consuetudinario internacional, principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos impone a los Estados la obligación de actuar de determinada manera o de abstenerse de realizar determinados actos a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos de personas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 fue redactada por representantes de muchas naciones para impedir que volvieran a cometerse las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial, y es la piedra angular del derecho moderno de los derechos humanos. En la Conferencia Internacional sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, los 171 países participantes reafirmaron su compromiso con las aspiraciones expresadas en esa Declaración.

La Declaración Universal se ha codificado en el derecho internacional a través del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966. Cada uno de los Pactos ha sido ratificado por más de 150 Estados. El conjunto de los tres documentos se conoce como Carta Internacional de Derechos Humanos.



En el ámbito de los derechos humanos de los trabajadores, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo representa el compromiso de todos sus Estados miembros de respetar cuatro categorías de principios y derechos: la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación del trabajo obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esos principios y libertades están recogidos en los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Juntos, esos documentos constituyen el nivel de referencia mínimo de lo que se describe en los Principios Rectores como los derechos humanos internacionalmente reconocidos

El concepto de la "No discriminación" funciona como piedra angular de los derechos humanos y se encuentra de forma transversal dentro de la Declaración Universal y otros estándares internacionales sobre derechos humanos. En la Declaración Universal, se encuentra el principio general de que los derechos enunciados deben disfrutarse sin distinción alguna.

El artículo 2 establece una lista no exhaustiva de los motivos de discriminación: Raza o color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

De acuerdo con Guerra Iñiguez (citado en Marcano, 2005) existen diversas fuentes del Derecho Internacional en torno a los derechos humanos, éstas son la base o soporte racional y jurídico en que descansa el Derecho Internacional y que justifica su vigencia o le da la razón de ser a dicho derecho⁴:

• Tratados internacionales

• Declaraciones, principios, reglas mínimas.

• Costumbre internacional

• Principios generales del derecho

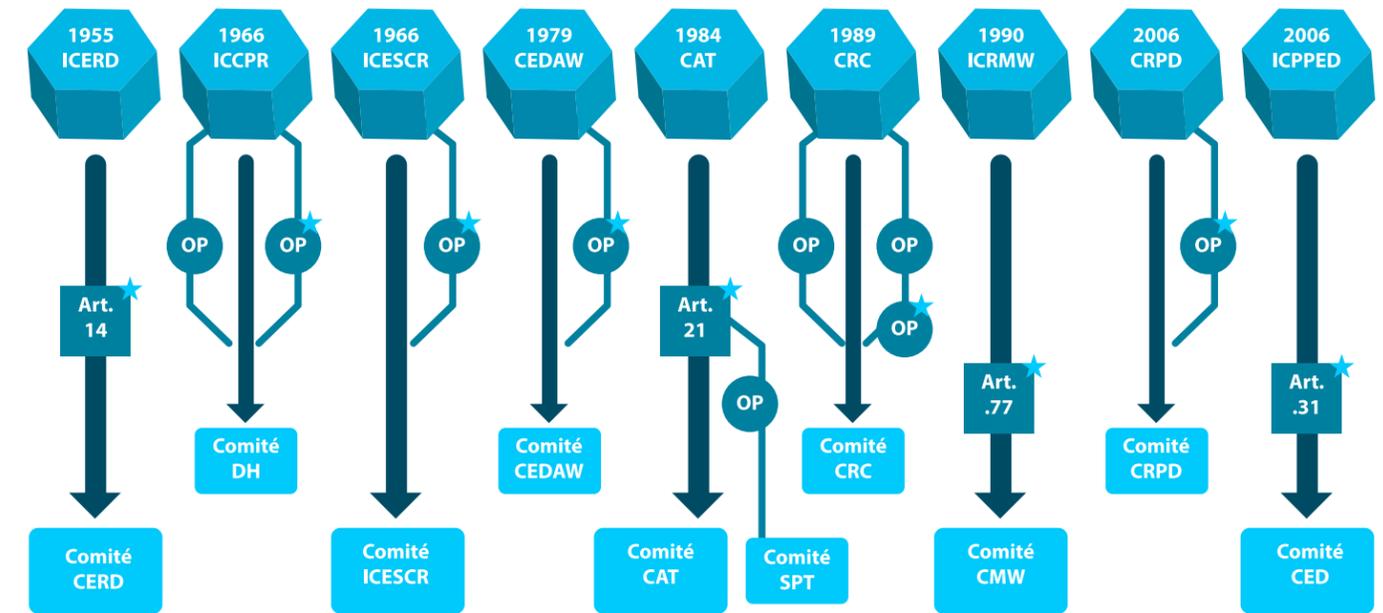
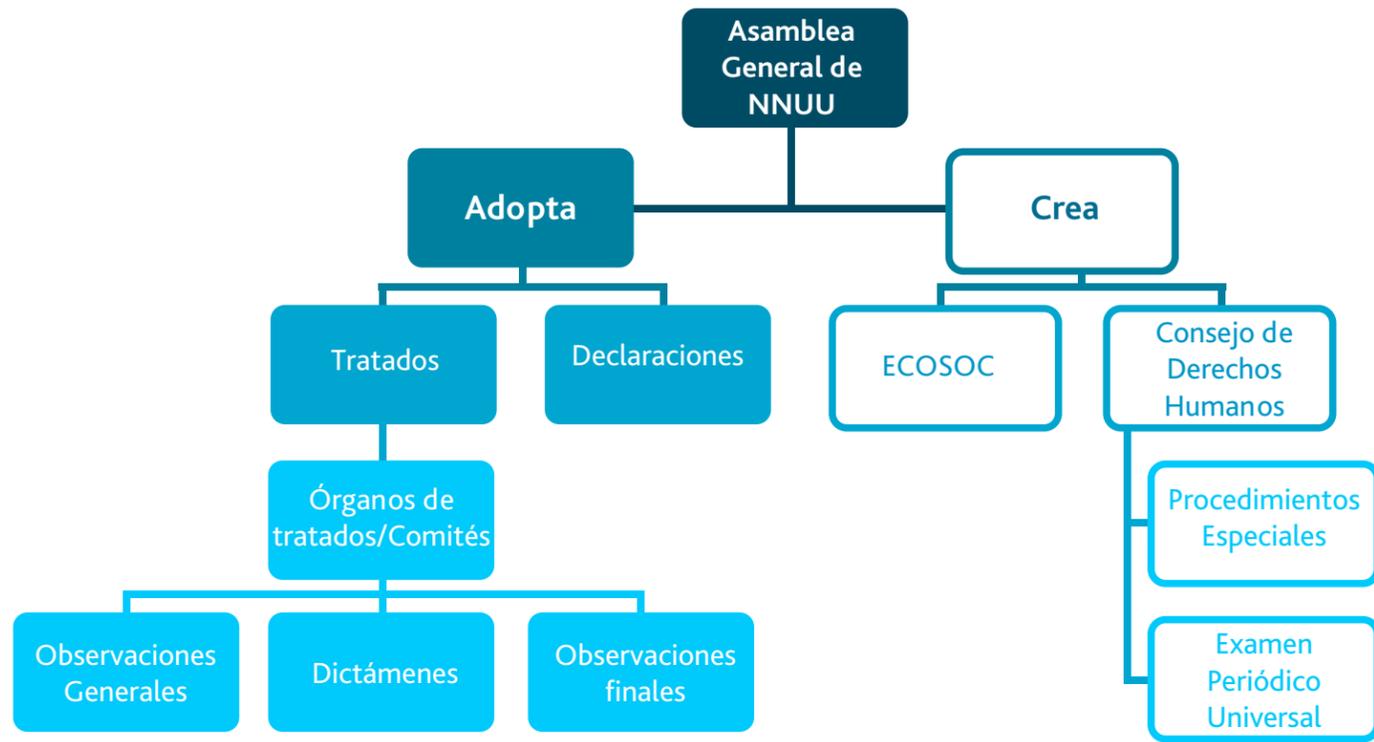
• Jurisprudencia

• Doctrina

Asimismo, existen los Sistemas de Protección, los cuales se dividen en un Sistema Universal (ONU) y en Sistemas Regionales, como el Sistema Interamericano.

⁴ Marcano Salazar, Luis Manuel (2005). Fundamentos de derecho internacional público: introducción al estudio de la historia de las instituciones del derecho internacional público y su impacto en las Relaciones Internacionales, Editorial CEC, Venezuela.

Los Derechos Humanos en Naciones Unidas



A través de tratados legalmente vinculantes, Naciones Unidas vela por los derechos humanos. Es el ACNUDH quien vela por los 9 principales tratados internacionales de derechos humanos:

- ICERD – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- ICCPR - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- ICESCR- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- CEDAW - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- CAT - Convención contra la Tortura.
- CRC -Convención sobre los Derechos del Niño.
- ICRMW - Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- CRPD - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ICPPED - Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.

Asimismo, existe lo que se conoce como Órganos de Tratados -o Comités-, que tienen como funciones principales examinar comunicaciones individuales, realizar exámenes de los informes de cumplimiento de los Estados, llevar a cabo investigaciones y emitir observaciones generales.

Uno de los elementos centrales del Sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas y que abarca todos los derechos, son los Procedimientos Especiales, que son expertos destacados nombrados por el Consejo de Derechos Humanos a título personal y de manera independiente. Se encargan de examinar, vigilar e informar públicamente acerca de las situaciones de derechos humanos 38 mandatos temáticos y 14 mandatos geográficos a través de:

- Visitas a los países.
- La adopción de medidas en relación con casos individuales y preocupaciones de carácter más amplio y estructural, mediante el envío de comunicaciones a los Estados.
- Estudios temáticos y consultas de expertos.
- Informes anuales al Consejo de Derechos Humanos, y en su caso, a la Asamblea General.

Sesión 3: "Empresas y derechos humanos" Análisis local desde el Instituto Nacional de Derechos Humanos

Jueves 10 de julio

Yerko Ljubetic, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)

El Instituto Nacional de Derechos Humanos⁵ se estableció en el año 2009 con el mandato de "Promover y proteger los derechos humanos de las personas que habitan en el territorio de acuerdo a la constitución y las leyes, los tratados internacionales ratificados y vigentes y los principios generales de derecho aceptados por la comunidad internacional". El Instituto, es un organismo de Estado pero no de gobierno, por lo cuál es autónomo. Además, es importante tomar en consideración que el mandato no está dirigido únicamente a la población chilena, sino a cualquier persona que se encuentre dentro del territorio, esto abarca también el fenómeno migratorio que enfrenta el país.

Mientras en Chile existe un instituto, en otros países existen otros representantes que velan por los derechos humanos como son las Comisiones y los Defensores del Pueblo (OMBUDSPERSON). La institucionalidad en derechos humanos garantiza que existan organismos que velen por el respeto a los derechos humanos y protejan a las personas frente a actos u omisiones por parte del Estado. Es a través de la institucionalidad que el Estado ejecuta acciones de promoción, respeto y protección. Por lo anterior, es posible decir que son los Estados quienes están obligados a defender los derechos humanos. Además, son los responsables de regular a las empresas en temas relacionados con derechos humanos.

En Chile han existido instituciones que han funcionado de manera temporal y en directa relación con situaciones del pasado, como lo fueron la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (Comisión Rettig, 1990), la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación (CNRR, 1992) y la Corporación Nacional sobre Prisión Política y Tortura (Comisión Valech, 2003).

Para el adecuado funcionamiento del Instituto, éste cuenta con Fundamentos, Principios Orientadores y Funciones esenciales los que determinan su trabajo.

⁵Más información: <http://www.indh.cl/>



Fundamentos

Promover, respetar y garantizar los derechos humanos es una obligación del Estado: es obligación principal del Estado el promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas que habitan el territorio nacional de acuerdo a la Constitución y a los tratados internacionales en derechos humanos.

Crear instituciones para la defensa y promoción de los derechos humanos es una obligación consagrada en el Derecho Internacional. El derecho internacional de los derechos humanos ha recomendado no solo una debida preparación por parte de los poderes estatales y sus órganos, sino que también contar con una institucionalidad pública independiente y estable, compuesta por diversos órganos que velen por la observancia y cumplimiento de los derechos humanos en el país.

Principios Orientadores

Principios de Paris

Resolución 48/134 de la A.G de Naciones Unidas establece un conjunto de principios que orientan la creación de mecanismos nacionales de promoción y protección de los derechos humanos:

- **Infraestructura apropiada y dotación de personal**
- **Autonomía respecto de otros órganos del Estado**
- **No sujeto a control financiero**
- **Pluralismo en su integración**
- **Estabilidad**

Funciones Esenciales

El Instituto Nacional de Derechos Humanos, según la Ley N° 20.405 cumple con las siguientes funciones:

OBSERVANCIA

Elaborar un informe anual sobre sus actividades, la situación nacional de derechos humanos y hacer recomendaciones para su debido resguardo y respeto. Dicho informe debe ser presentado al Presidente de la República, al Congreso Nacional y al Presidente de la Corte Suprema. Adicionalmente lo puede enviar a la ONU, la OEA y organismos de defensa de derechos humanos. También se realizan reportes o informes periódicos sobre asuntos más específicos, por ejemplo sobre los pueblos indígenas o migrantes.

ASISTENCIA Y COLABORACIÓN

Colaborar con el Estado, por ejemplo el Ministerio de Relaciones Exteriores y demás servicios públicos relacionados en la elaboración de informes sobre el tema que deba presentar ante la ONU o la OEA. Cooperar con la ONU y otras instituciones relacionadas regionales o de otros países, en la promoción y protección de los derechos humanos. El área de educación es también una temática que aborda el instituto.

INCIDENCIA

Promover que la legislación nacional sobre el tema esté en armonía con los tratados internacionales suscritos por nuestro país, para así darles una aplicación efectiva. Informa y opina sobre proyectos de ley, sobre como afectan el tema de los derechos humanos.

Comunicar al Gobierno y a distintos órganos del Estado su opinión sobre situaciones relativas a derechos humanos que ocurran en nuestro país. Para ello puede solicitar informes al organismo pertinente.

Proponer a los órganos del Estado medidas para favorecer la promoción y protección de los derechos humanos.

JUDICIAL

Iniciar (en el ámbito de su competencia) acciones legales ante los Tribunales de Justicia, que pueden ser querrelas por crímenes tales como de lesa humanidad, tortura, trata de personas y tráfico de migrantes. Presentar recursos de protección o amparo.

EDUCACIÓN Y PROMOCIÓN

Difundir el conocimiento de los derechos humanos, favorecer su enseñanza en todos los niveles educacionales incluida la formación impartida en las Fuerzas Armadas, realizar investigaciones, hacer publicaciones, otorgar premios y propender a fomentar una cultura de respeto de los derechos humanos en el país.



PREVENCIÓN DE LA TORTURA

Además de las acciones judiciales establecidas en la Ley, para el ejercicio de sus atribuciones, el Instituto podrá solicitar la colaboración de los distintos órganos de Estado, recibir testimonios, informaciones y documentos, comisionar a uno o más consejeros, al Director o a su personal para ingresar a recintos públicos donde una persona esté o pueda estar privada de libertad.

CUSTODIA

Custodiar los antecedentes reunidos por la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (Comisión Rettig), la Comisión de Prisión Política y Tortura (Comisión Valech), la Corporación Nacional de Reparación y Reconciliación, el Programa de Derechos Humanos y los que reúna la nueva Comisión Valech, formada en 2010 bajo la Ley N° 20.405.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO

La organización del Instituto se basa en una Dirección Superior que corresponderá a un Consejo, integrado de la siguiente manera:

- 2 Consejeros designados por el Presidente de la República, que deben provenir de distintas regiones del país.
- 2 Consejeros elegidos por los 4/7 de los senadores en ejercicio.
- 2 Consejeros elegidos por los 4/7 de los Diputados en ejercicio.
- 1 Consejero designado por los decanos de las facultades de Derecho de las universidades del Consejo de Rectores y de las universidades autónomas.
- 4 Consejeros elegidos por instituciones de defensa de los derechos humanos.

Cabe señalar que es imperativo tomar en cuenta el rol de las empresas en el tema de Derechos Humanos, para así poder lograr una mirada integral sobre las problemáticas y también sobre las soluciones. Desde hace varios años, por iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas, se han realizado discusiones al respecto, promoviendo que las empresas tengan comportamientos armónicos con los derechos humanos sin convertirlos en sujetos de derecho. De esta forma siguen siendo los Estados los responsables de vigilar que las empresas tengan comportamientos aceptables y que le exijan a la empresa involucrada responder ante sus actos. Sin embargo, dentro de la discusión también existía el grupo que pensaba que la solución era convertir a las empresas en sujetos de derechos, sobretudo aquellas de carácter multinacional. Esa discusión culmina con la creación del grupo de trabajo del Informe Ruggie (Principios Rectores).

Algunas de las normas programáticas contenidas en diversos instrumentos, son la Declaración Tripartita sobre Empresas Multinacionales y las Políticas sociales de la OIT (1977/2006), Iniciativa Pacto Global de la ONU, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (1976) y la Norma ISO 26.000 sobre Responsabilidad Social de las empresas (NCh 26000, 2010).

Actualmente la relación de la Responsabilidad Social con los temas de Derechos Humanos, sigue una tendencia de aumento que se ha manifestado en temas de políticas públicas. En Chile, desde el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, que fue creado por el gobierno en el año 2013 y ha sido impulsado por el nuevo gobierno, se promueve el uso de esos instrumentos.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos, son la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", que fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. El Representante Especial adjuntó los Principios Rectores a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), que también incluye una introducción a dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4 del 16 de junio de 2011.

El documento es programático y no vinculante, en relación con las empresas, orientando sus acciones y estándares más apegados al tema de derechos humanos.

I.- DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

Principios Fundacionales

- a) Adoptar medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar, mediante políticas adecuadas, reglamentación y sometimiento a la justicia.
- b) Enunciar claramente que se espera que las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción respeten los derechos humanos.

Principios Operativos

- a) Funciones Normativas y Reglamentarias orientadas a este propósito. Evaluar su eficacia, asesorar, orientar y exigir a las empresas.
- b) Medidas adicionales hacia empresas propias, relacionadas o apoyadas.
- c) Medidas especiales en zonas de conflicto.
- d) Coherencia de las instancias y agencias estatales en este propósito.

Es importante tomar en cuenta que además de la existencia de los Principios, debe haber normas nacionales propias, debe haber instituciones y reglamentos que garanticen que esos procesos funcionen y sean adecuados a efectos de cumplir con el deber de proteger. Por lo tanto, se espera que las empresas cumplan y respeten las normas establecidas por el Estado.

II.- LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Principios fundacionales

- a) Abstenerse de infringir y enfrentar las consecuencias negativas.
- b) Responsabilidad referida, como mínimo, a Carta Internacional de los Derechos Humanos y Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- c) Prevenir o mitigar efectos negativos de actuaciones propias o relacionadas.
- d) Responsabilidad independiente del tamaño y características.
- e) Políticas y procesos adecuados: compromiso político, diligencia debida, procesos de reparación

Principios operativos:

- a) Compromiso político al más alto nivel, asesoría especializada, que involucre integrantes y se exprese en procedimientos.
- b) Debida Diligencia: evaluación de impactos, seguimiento y comunicación de formas de actuación.
- c) Evaluación de riesgos con asesoría especializada y consulta con potenciales afectados.
- d) Integración de conclusiones a sus procesos y seguimiento de su eficacia.
- e) Comunicación eficiente de las medidas adoptadas.
- f) Reparar o contribuir a la reparación de los efectos negativos.

III.- ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

Principio Fundacional

Los Estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizar que los afectados por violaciones a los derechos humanos derivadas de actuaciones de las empresas puedan acceder a mecanismos eficaces de reparación

Principios operativos:

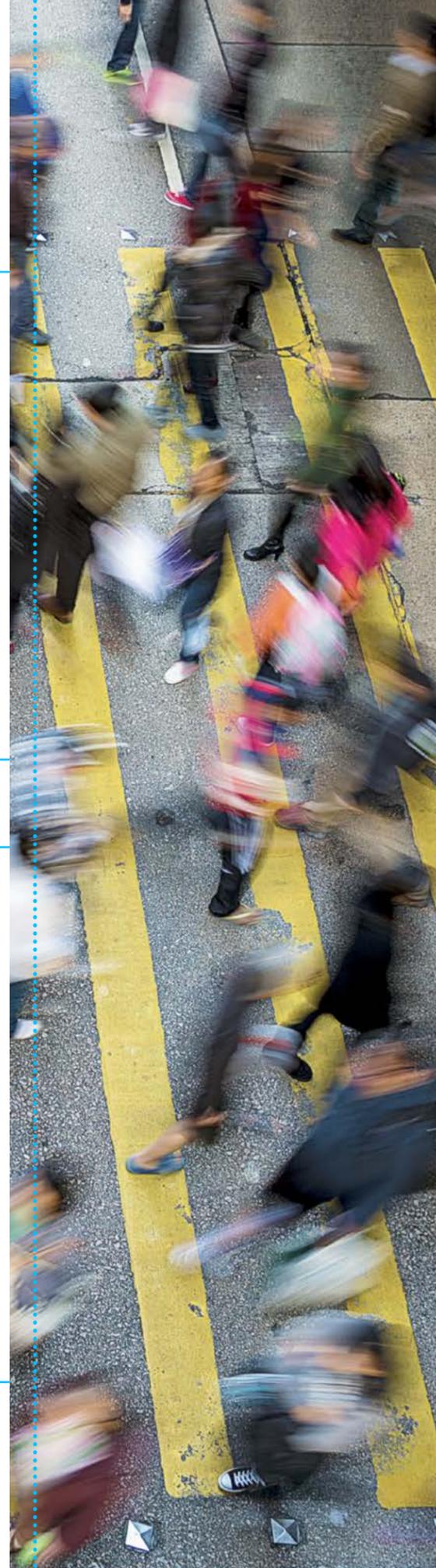
- a) Mecanismos judiciales expeditos y eficaces.
- b) Mecanismos extrajudiciales de reclamación como parte del sistema integral de reparación.
- c) Acceso a mecanismos no estatales de reclamación.
- d) Las empresas deben disponer de mecanismos eficaces de reparación a nivel operacional, con participación y diálogo.
- e) Instancias de articulación empresarial deben disponer mecanismos.
- f) Mecanismos extrajudiciales: legítimos, accesibles, equitativos, transparentes, predecibles, conformes a los derechos humanos y fuentes de aprendizaje continuo.

Recomendaciones del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas, realizadas en marzo de 2013 a los Estados:

- Designar responsables y evitar compartimentación.
- Revisar marcos regulatorios e identificar lagunas en protección y acceso a la reparación.
- Fortalecer INDH's en la materia.
- Celebrar consultas con partes interesadas para elaboración de medidas y planes, con especial atención a grupos vulnerables.
- Consultas e intercambio con otros Estados y con el GT.
- Considerar la posibilidad de elaborar Planes Nacionales de Acción para definir responsabilidades, identificar necesidades de recursos y movilizar a los agentes pertinentes.
- Abordar obstáculos para la reparación.
- Velar por la Integración de los Principios Rectores en la labor de los reguladores financieros.
- Abordar déficits en rendición de cuentas de las empresas por graves violaciones a los derechos humanos.

En el caso de una empresa, es importante considerar:

- Determinar quienes serán responsables de los temas relacionados con asuntos de derechos humanos, ya que es un tema que debe abordarse de manera transversal y no estar expuesto únicamente a un área en particular, asimismo debe contar con apoyo desde el Directorio.
- Los derechos humanos pueden partir desde el concepto más simple, pero también deben considerarse los derechos más sofisticados como el acceso al agua de una comunidad indígena (por ejemplo).
- Los Derechos de los Pueblos Indígenas son de suma importancia para las empresas y el Estado y deben ser identificados desde la perspectiva de cómo sus actividades y operaciones afectan las realidades de los pueblos, no como un tema de territorio.



Sesión 4: "Empresas y derechos humanos" Análisis Global desde la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

Martes 26 de agosto

Mariela Infante, Consultora Área DESC y Discriminación, Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Cuenta con 31 Principios para hacer frente al riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, producto de las actividades empresariales.

Los Principios se basan en 3 aspectos fundamentales, donde el rol del Estado debe ser PROTEGER, el de las Empresas es de RESPETAR y donde las víctimas deben ser REPARADAS.

El Marco Jurídico de dónde nacen los principios rectores y desde donde se deben de proteger los derechos humanos en general, son la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración Universal Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y por último, los Convenios Fundamentales OIT y los instrumentos de protección de poblaciones específicas.

Principios Fundacionales de los Principios Rectores:

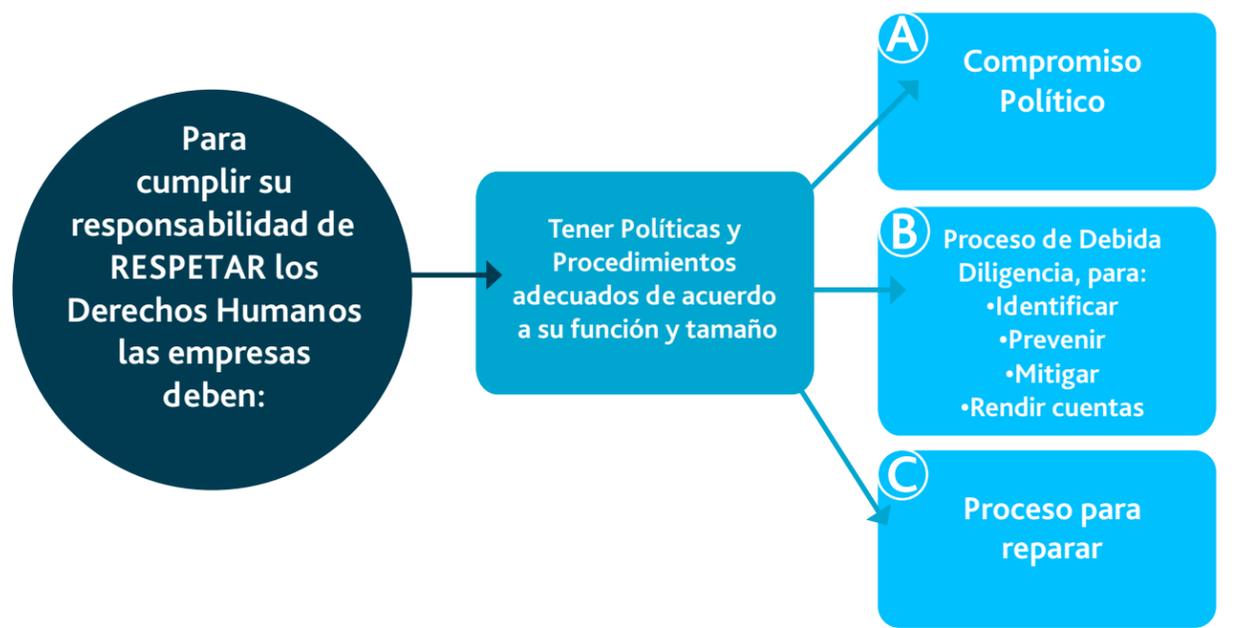
1. Las Empresas deben Respetar los derechos humanos.
2. Se deben Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
3. Evitar consecuencias negativas y hacer frente cuando éstas se producen.
4. Prevenir y Mitigar las consecuencias negativas.
5. No importa el tamaño de la empresa. Su responsabilidad se mide por los medios usados y la gravedad de las consecuencias.

Ejemplos de consecuencias negativas:



Fuente: ACNUDH

Principios Operacionales



Fuente: ACNUDH

Las Empresas deben:

Tener Políticas y Procedimientos adecuados de acuerdo a su función y tamaño.

A. Compromiso Político

1. Expresar el Compromiso Político de Respetar por medio de una Declaración:

- Aprobada al más alto nivel directivo de la Empresa.
- Que cuente con asesoramiento interno y/o externo.
- Exprese lo que se espera en relación a los derechos humanos de su personal, socios y otros.
- Se haga pública interna y externamente.
- Se refleje en la política y procedimientos operacionales.

B. Proceso de Debida Diligencia

2. Proceder con la Debida Diligencia para Identificar, Prevenir, Mitigar y Responder a las consecuencias negativas, este proceso debe:

- Identificar y evaluar impacto Real o Potencial sobre derechos humanos.
- Integrar las conclusiones, actuaciones, seguimiento a las respuestas y comunicar la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

La Debida Diligencia:

A. Debe abarcar las consecuencias negativas por sus actos o relaciones comerciales.

B. Varía de acuerdo al tamaño de la empresa, su impacto sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto operacional.

C. Es un proceso continuo. Los riesgos van cambiando.

2.1 Identificar: Evaluar riesgos reales o potenciales.

Recurrir a expertos en derechos humanos externos y/o internos.

Consultar a los potencialmente afectados.



2.2. Prevenir – Mitigar: Las empresas deben integrar las conclusiones de impacto en los procesos internos.

Para que sea EFICAZ:

- La responsabilidad de prevenir debe asignarse en los niveles adecuados.
- Asignar presupuesto y revisión.

Las MEDIDAS variarán según:

- Si la empresa provoca o contribuye a las consecuencias negativas.
- La capacidad de prevenir de la empresa.

2.3. Rendir Cuentas: Comunicar externamente las medidas.

Frecuencia y forma.

Con información suficiente y transparencia.

C. Proceso para Reparar.

Si la Empresa determina que ha producido consecuencias negativas debe repararlas o contribuir a ello.

La Empresa debe establecer o participar de mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional, disponibles a la comunidad.

Los Mecanismos de Reclamación Extrajudiciales (estatales o no estatales) deben ser:

- Legítimos: Suscitar confianza
- Accesibles y asequibles
- Predecibles: Procedimientos y características claras
- Equitativos: Acceso razonable a la información e igualdad de condiciones
- Transparentes: Mantener informadas a las partes de su evolución
- Compatible con derechos: Resultados y reparaciones deben ser conforme al Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
- Fuente de aprendizaje continuo
- Participación amplia: Consulta a los interesados sobre su diseño y funcionamiento.

Principios Operacionales

Contexto

Las Empresas deben en TODO CONTEXTO:

1. Cumplir todas las leyes y respetar los Derechos Humanos donde quiera que operen.
2. Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar el daño, como una cuestión de cumplimiento legal.
3. Buscar fórmulas frente a exigencias contrapuestas.
 - Siempre se debe atender primero a las consecuencias que sean más graves o irreversibles.



CASOS PRÁCTICOS

Una empresa lechera, con años de funcionamiento aumenta su capacidad de producción y, a consecuencia de ello, vierte riles (desechos industriales) contaminantes a las aguas de un río ribereño de varias comunidades rurales que utilizan dichas aguas para el consumo humano y productivo.

La empresa lechera recibe su producción de pequeños productores a quienes no les ha pagado a tiempo obligándolos a caer en incumplimientos con sus trabajadores.

De acuerdo a las hipótesis del caso expuesto:

¿Por cuáles acciones es responsable la empresa?

- A. Daño ambiental
- B. Afectación de derecho a la vida y salud
- C. Derechos laborales: jornada de trabajo y pago oportuno

¿Cuál es el marco jurídico para determinar esa responsabilidad?

- Legislación nacional y estándares internacionales de DDHH

¿Cuáles son las consecuencias negativas ocasionadas?

- A. A nivel familiar y de las comunidades
- B. Desplazamiento ambiental
- C. Intoxicaciones y enfermedades
- D. Trabajo infantil
- E. Otras

Reflexión:
¿Qué acciones realizaría para Prevenir, Respetar y Remediar?



¿Qué pasa cuando una empresa reemplaza a trabajadores/as en huelga?, ¿se respetan los derechos humanos?

PIDESC: Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

b) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

El derecho de huelga es el corolario lógico del pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Si no existe, la negociación puede resultar intrascendente e inoperante.

¿Qué pasa cuando una empresa tiene un escaso número de mujeres en sus gerencias y directorio?, ¿se contribuye a respetar los derechos humanos?

ONU Mujeres y Global Compact. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

• Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno del consejo de administración.

• Garantizar una participación suficiente de mujeres (30% o más) en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.

¿Qué pasa cuando una empresa cumple con su obligación de pagar sala cuna para sus trabajadoras?, ¿Se contribuye a respetar los derechos humanos?

OIT Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Reflexión:

¿Qué pasa cuando una empresa paga el sueldo mínimo a la mayor parte de sus trabajadores/as?, ¿y cuando externaliza la mayor parte de su personal?, ¿se contribuye a respetar los derechos humanos?

¿Qué pasa cuando una empresa tiene un escaso número de mujeres en sus gerencias y directorio? **Comité CEDAW 2012:**

El Comité recomienda al Estado parte que:

Haga un mayor esfuerzo para prestar asistencia a las mujeres y los hombres a los efectos de lograr un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales, entre otras cosas con iniciativas de sensibilización y educación, dirigidas a las mujeres y los hombres para que compartan adecuadamente el cuidado de los hijos y las tareas domésticas.

ONU Mujeres y Global Compact. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.

Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

Estudio de caso Unilever

Oxfam utilizó los UNGP como herramienta para evaluar el grado en que los trabajadores disfrutaban de sus derechos en las operaciones y en la cadena de suministro de Unilever en Vietnam.

El estudio constató que, pese a que Unilever dispone de una política de respeto de los derechos humanos, sus procesos de debida diligencia y mecanismos de reparación deben ser más sólidos. Unilever desconocía que algunas de sus prácticas tenían impactos negativos en sus trabajadores, entre otras, el hecho de que los sueldos, aunque ajustados a la legislación, eran bajos; las horas de trabajo excesivas; y el nivel de mano de obra subcontratada elevado.

Oxfam formuló recomendaciones sobre cambios en las políticas y herramientas para su puesta en práctica. La respuesta de Unilever fue positiva, con la adopción de una serie de compromisos. El estudio demostró que los UNGP pueden utilizarse de manera práctica para cerrar la brecha entre las políticas y las prácticas en torno a derechos humanos en la cadena de suministros de las empresas.

Fuente: Wilshaw, R., et al. (2013) "Labour Rights in Unilevers Supply Chain: From compliance towards good practice", <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>

Recomendaciones

Derechos humanos y empresas: el papel de las empresas Por Amerigo Incalcaterra

Los Estados deben proteger los derechos humanos de todas las personas y han asumido este desafío ante sus pueblos y ante la comunidad internacional. Eso está claro y regulado por múltiples instrumentos internacionales y del derecho interno. Pero una nebulosa parece rodear este tema en el ámbito corporativo. En los últimos decenios hemos visto impactos negativos de la actividad empresarial, y el mundo se pregunta cuál es la responsabilidad de las empresas con los derechos humanos.

Para disipar dudas, el entonces Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan encargó al profesor John Ruggie elaborar un estándar global para la relación empresas/derechos fundamentales. Denominados **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**, son la culminación de años de trabajo e incluyen investigaciones exhaustivas, amplias consultas con empresas, gobiernos, sociedad civil, personas y comunidades afectadas, juristas, inversionistas y demás interesados.

Comentó Kofi Annan: "Los problemas de derechos humanos y empresas se instalaron de manera permanente en la agenda política mundial hace 20 años. Sin embargo, no existe un marco universalmente aceptado para abordar o reducir el impacto negativo contra los derechos humanos relacionado con las empresas. John Ruggie asumió el reto de llenar ese vacío y logró mucho en poco tiempo. Cuando se trata de problemas aparentemente insolubles, es fácil creer que no hay nada por hacer o que solo los gobiernos pueden actuar. Él demuestra lo contrario, y destaca la forma en que toda la sociedad debe hacer su parte para lograr resultados".

El punto decisivo lo constituye en 2011 la adopción unánime por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas de los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**. Así, la comunidad internacional reconocía una norma de conducta aplicable a todas las empresas de cada Estado sobre su responsabilidad con los derechos humanos. Estos Principios ofrecen parámetros de referencia para que las empresas **gestionen el riesgo** de provocar perjuicios a los derechos humanos. En pocas palabras: los Estados deben proteger, **las empresas respetar y quienes se ven afectados deben obtener reparación**.

La diligencia debida en materia de derechos humanos **es cómo una empresa determina la información necesaria para comprender los riesgos** relacionados con violaciones de derechos humanos en un momento y contexto operacional dados, así como las medidas para prevenir y mitigar esos riesgos.

Identificado el riesgo, la responsabilidad empresarial es articular todas aquellas medidas que eviten el daño. Pero si una empresa reconoce que ha causado o contribuido a causar perjuicios a los derechos humanos, probablemente estará en buena situación para involucrarse directamente en la búsqueda de una reparación rápida y eficaz. Una forma eficiente de proporcionar reparación es mediante un mecanismo operacional, lo que imprime un sello ejecutivo y diligente –propio de una cultura empresarial– a la rendición de cuentas sobre violaciones de los derechos humanos.

A diferencia de otros mecanismos de reclamación estatales, un mecanismo operacional no debe esperar hasta que un problema se convierta en una presunta violación de los derechos antes de abordarlo. Puede recibir y atender las preocupaciones mucho antes de que ocurra una escalada en la sensación de agravio de las o los afectados.

La responsabilidad de respetar los derechos no se limita a cumplir leyes y reglamentos locales, pues entraña el respeto a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Por ello, cuando los marcos locales ofrecen una protección insuficiente según las normas internacionales, las empresas deben atenerse a las normas más exigentes.

Generalmente, los Estados no están obligados bajo la ley internacional de derechos humanos a regular las actividades extraterritoriales de empresas domiciliadas en su territorio; tampoco tienen prohibido hacerlo. Sin embargo, los gobiernos están adoptando crecientemente medidas con efectos extraterritoriales para ayudar a prevenir daños a los derechos humanos cometidos por empresas en el extranjero. Y cada vez más tribunales nacionales admiten casos contra empresas nacionales por sus conductas en el extranjero, debido a una posible actuación negligente de la empresa matriz por omisión o comisión.

En un mundo cambiante y competitivo donde las empresas son importantes en la sociedad, **los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** son una guía práctica para que estas contribuyan al desarrollo de una sociedad de mayor respeto y solidaridad. Esto es lo que los Estados reclaman de las empresas.



(*) Amerigo Incalcaterra es Representante Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)

Caso Laboratorio Bagó de Chile: Inserción de mujeres vulnerables al mercado del trabajo.



Se realiza a través de una alianza público - privada por medio de un proyecto formativo de habilitación de competencias sociales, personales y laborales, entre Laboratorio Bagó de Chile y la Fundación PRO-DEMU (fundación dependiente de la Presidencia de la República) orientado 30 mujeres en situación de vulnerabilidad social de la Región Metropolitana de Santiago de Chile, focalizándose en la provincia de Maipo y comuna de San Bernardo, siendo capacitadas técnicamente en el Oficio de "Operarias calificadas en Producción", con lo cual pueden postular y acceder a un puesto de trabajo en la empresa.

¿Por qué es una práctica empresarial de referencia en América Latina?

Las diversas investigaciones han demostrado que en el mercado del trabajo la mujer está en condiciones de desigualdad. Si bien en Chile se ha ido incorporando paulatinamente hasta lograr un 48% de participación laboral el año 2013, sigue siendo una cifra baja con relación a América Latina y los países de la OECD; en consecuencia las organizaciones privadas y públicas se están privando de una parte importante del talento necesario para contribuir a la competitividad, tanto en el mercado nacional como el internacional. La realidad en Chile es aún incipiente en esta materia, la participación de la mujer en el mercado laboral es una de las más bajas de la región y de los países de la OECD: solo superamos a Honduras y Cuba en América Latina (Anuario Estadístico CEPAL 2009, año 2010). La tasa de participación femenina actual es del 47,2% (INE, MJJ 2014) y de cada 100 trabajadores ocupados en el mercado laboral en lo que va del año 2014 sólo 41 son mujeres (INE, MJJ 2014). A medida que disminuimos en los deciles de ingreso esta participación disminuye hasta el 23% (Casen, 2009).

Se aprecia que el grupo de mujeres participantes enfrenta una serie de obstaculizadores que configuran una compleja estructura de inserción y desarrollo en el mercado del trabajo. En efecto, su inserción laboral se caracteriza por algunos elementos centrales asociados a la precariedad del empleo, además de la escasa participación de estas en la fuerza de trabajo.

Es en este contexto donde Bagó, reconoce la importancia de las iniciativas de apoyo público - privado, en beneficio de mejorar las condiciones de empleabilidad y desarrollo de competencias, como política de promoción social en el marco de la RSE, entendiendo que este grupo de mujeres vulnerables generan valor a las organizaciones en el largo plazo e ingresos propios que mejoran su calidad de vida y la de sus respectivos grupos familiares.

La relación público - privada establecida permite que la inversión conjunta que realiza PRODEMU con la empresa en la formación de competencias laborales básicas no quede sólo en eso: un mero y estéril esfuerzo de la sociedad, sino que se establezca el puente necesario tomando contacto y comprometiendo a quienes ofrecen el empleo, para que la inserción sea real y se avance en ir corrigiendo un factor que influye en la acentuada desigualdad que sufre el país.

Caso Masisa: Inclusión de mujeres en operaciones industriales culturalmente identificadas con trabajo masculino.



La iniciativa de inclusión de mujeres en operaciones industriales de MASISA comenzó a los inicios de esta década en forma más sistemática. Luego de tentativos puntuales con resultados positivos se planteó en el año 2012 el objetivo de contratar 10% de mujeres en puestos de reemplazo de vacaciones, para el periodo diciembre 2012 a marzo 2013. Se contaba con 150 vacantes de reemplazo y la meta esperada era contratar 15 mujeres. Luego del proceso llevado a cabo se terminó contratando 107 mujeres. Así es como comienza esta ruta hacia la inclusión en operaciones industriales. El proyecto continúa y se ha ido formalizando y fortaleciendo en su segundo año.

Alianzas

Para su desarrollo se contactó primeramente al gobierno local (Municipio de Cabrero) y el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (entidad pública) a nivel regional (septiembre 2012). Bajo esta alianza se llevó a cabo el proceso de selección (realizado por SERNAM y Programa Mujeres Cabrero). Posteriormente, el proceso de evaluación y capacitación para el puesto de trabajo lo llevó a cabo MASISA (octubre 2012 y diciembre 2012 respectivamente).

El proceso de contratación se inició en diciembre 2012. En Agosto 2013 el Gerente General de la compañía firma un convenio de colaboración con las autoridades de SERNAM y Municipio Local para seguir fortaleciendo este objetivo y oportunidades para las mujeres de la comunidad.

Resultados Obtenidos

Año 2013

- Se contrataron durante el periodo de reemplazo de vacaciones estivales 2013 a 107 mujeres, principalmente en puestos de Ayudantes de las Línea de Fabricación de Molduras MDF.
- Se generaron alianzas con el Municipio de Cabrero y SERNAM, con la Oficina de la Mujer de Cabrero, para que las mujeres inscritas en el programa "Mujeres Jefas de Hogar", pudieran participar de los procesos de selección y de capacitación que diseñó Masisa.
- En agosto se formalizó el proyecto, mediante la firma de un convenio de colaboración para inserción de mujeres y así asegurar su continuidad en el tiempo.
- A 18 meses del inicio, los logros principales son:
 - Contratadas en puestos definitivos en operaciones: 34 mujeres.
 - Contratadas en puestos temporales: 24 mujeres.
- En cuanto a la dotación total de mujeres de Masisa Chile, el 2010 representaba un 5,3% del total, el 2011 un 5,2% y el 2013 un 9,6%.

Año 2014

Esta iniciativa se ha seguido replicando el 2014 y fortaleciendo las alianzas para llevarlo a cabo, con un compromiso interno creciente.

1. Se comenzó a dar un siguiente paso como es, entrar en el proceso de certificación de la norma chilena Nch3262 ("Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas"). Programa de trabajo SERNAM, Municipio y Masisa.

2. Se están realizando talleres de capacitación para promover un entorno favorable a la contratación y trabajo con mujeres.

- Talleres de capacitación de Jefaturas para aprender a dirigir mujeres.
- Taller de capacitación a compañeros de trabajo, para facilitar su trabajo con mujeres.
- Por último se está avanzando en potenciar a las mismas mujeres en la zona con miras a su inserción laboral futura, a través de talleres de capacitación dirigida a mujeres para insertarse en el mundo del trabajo que históricamente fue de hombres.

Principios de empoderamiento de mujeres de Naciones Unidas

En el marco de los Principios que promueve Naciones Unidas para el empoderamiento de mujeres, podemos decir que este caso responde principalmente a los siguientes Principios:

1. Promover igualdad de género desde la Dirección. Esta iniciativa ha sido soportada y fomentada por la alta dirección de MASISA Andina (Gerente General) y materializada a través de las Gerencias de Capital Humano y Operaciones.

2. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres. Esta iniciativa se enmarca totalmente en el espíritu de este principio. Complementariamente se ha ligado también a promover la nivelación de estudios de mujeres, de manera que contar con la licencia de enseñanza media no constituya una barrera de discriminación. Asimismo, las mujeres son capacitadas para poder desarrollar sus funciones y una vez contratadas pueden acceder a todos los beneficios de desarrollo de los colaboradores de Masisa. A futuro, se espera poder entregarles una ruta de desarrollo profesional que les permita profesionalizar su trabajo y superar, a través de la calificación, barreras para poder seguir creciendo.

Caso Sodexo: Entrenamiento en Ética, Probidad y Derechos Humanos para los empleados que trabajan en las cárceles concesionadas.



Sobre la base ética de Sodexo que declara el respeto a los derechos humanos de sus trabajadores y de las personas privadas de la libertad, basándose en un trato digno y humano, considerando los principios de igualdad y no discriminación.

En el año 2011, su unidad de negocio que, opera las cárceles concesionadas del grupo 1 y 2, con el nombre de "Segmento Justicia". Realizó una formación e-learning para sus colaboradores que debían convivir y servir a los internos de los establecimientos. Es importante saber que nuestras dotaciones en la cárcel están compuestas por presos, por lo tanto no solo les proveemos servicios sino que también son nuestros trabajadores.

El curso de e-learning, considera un programa que aborda: Derechos Humanos, Integridad en los negocios, Ética y Valores universales. También cuenta con un módulo de orientación y protocolos de actuación en casos concretos.

Práctica reciente

Este módulo es parte del programa de inducción de todos los trabajadores que ingresan a la compañía en esa área de la empresa, por lo que es aplicado permanentemente.

Creación de valor para nuestros grupos de interés

Empleados: al dar formación continua a nuestros colaboradores, nos aseguramos de contar con empleados que respetan los derechos humanos, dando un trato digno y equitativo a todas las personas en prisiones (presos y personal) sabiendo cómo actuar en situaciones que podrían afectar a los derechos del individuo.

Clientes: nuestro enfoque, favorece la convivencia y la integración positiva, disminuyendo el número de reclamos por acciones de discriminación, favoreciendo el clima interno y la gestión de los funcionarios de Gendarmería.

Clientes internos: los presos nos reconocen como trabajadores profesionales, que les respetan sin discriminación y reconocen su condición a través de un trato igualitario como persona.



Impactos

- Desde el año 2011, se impartió capacitación a 1200 colaboradores de establecimiento penitenciarios en La Serena, Iquique, Antofagasta, Concepción y Rancagua.
- 12,800 horas de capacitación
- El nivel de cumplimiento de nuestros servicios objeto del contrato fue de 98% y la conformidad o reclamos en estos temas no excede del 1%.

Reconocimientos

- Reconocimiento de Gendarmería de Chile a la profesionalidad de los colaboradores Servicios de Justicia. Nuestros informes de rendimiento son publicados por el estado en su sitio web y www.gendarmeria.cl, www.minjusticia.cl.
- Felicitaciones en los libros de sugerencias de nuestras operaciones, por acciones de nuestro personal en temas de buen trato y solidaridad
- En el año 2013 esta iniciativa obtuvo el primer lugar en el foro mundial interno de innovación en prácticas de RSE de la empresa.

Relación con el tema de la Comisión de Relaciones Laborales de Pacto Global.

Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y evitar verse involucrados en abusos de los mismos.



Referencias Global Compact Office

PNUD (2012) Guía de derechos humanos para empresas: proteger, respetar y remediar: todos ganamos, <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/empresas-derechos-humanos-ruggie.pdf>

ACNUDH (2012a) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, Guía para la interpretación. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

ACNUDH (2012b) Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

United Nations Global Compact (2011) Guide on How to Develop a Human Rights Policy https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/HR_Policy_Guide.pdf

United Nations Global Compact (2013) Embedding Human Rights in Business Practice IV https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/EHRBIV.pdf

"Human Rights and Business Dilemmas Forum", United Nations Global Compact <https://www.unglobalcompact.org/resources/9> [20 de noviembre 2014]

Empresas participantes

Ursula Wynhoven
UN Global Compact
wynhoven@un.org
Michelle Lau
UN Global Compact
lau@unglobalcompact.org

