



ERIKA STEPHANIE SALAZAR VILLARREAL

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS
EMPRESAS FRENTE A LOS DERECHOS DE
LA NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y LA MUJER**

Disertación presentada como requisito parcial para la obtención del Título de Magíster en Administración de Empresas de la Universidad del Pacífico bajo la dirección del Profesor, Doctor Fausto Chávez.

UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

QUITO, JUNIO DE 2013

SALAZAR, Erika S., La Responsabilidad Social de las Empresas frente a los Derechos de la Niñez, Adolescencia y la Mujer. Quito: UPACIFICO, 2013, 137p. Director Dr. Fausto Chávez (Trabajo de Magister en Administración de Empresas presentado a la Escuela de Post Grado de la Universidad del Pacífico).

Resumen La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial es obligatoria en el Ecuador, sin embargo se evidencian continuas violaciones, mediante la omisión de políticas sociales como la no explotación infantil, discriminación de género e inobservancia de principios laborales consagrados en la Constitución. Ha quedado manifiesta la pérdida que representa para las Empresas en sus márgenes de utilidades, el no contar con una RSE apropiada, concepto que ha fortalecido y concientizado a grandes transnacionales que han implementado verdaderos procesos de RSE que los han posicionado en el mercado convirtiendo a la RSE en una verdadera estrategia de mercado más allá de su innegable naturaleza social.

Palabras clave: Responsabilidad social, niñez, adolescencia, mujer, ganancia, estrategia, compromiso, política, mercado.



DECLARACIÓN DE AUTORÍA

**Yo, ERIKA STEPHANIE SALAZAR VILLARREAL, declaro ser la autora
exclusiva del presente trabajo de investigación.**

**Todos los efectos académicos y legales que se desprendieren de la misma son de mi
responsabilidad.**

**Por medio del presente documento cedo mis derechos de autor a la Universidad del
Pacífico para que pueda hacer uso del texto completo de la presente tesis con fines
académicos y/o de investigación.**



ERIKA STEPHANIE SALAZAR VILLARREAL

Quito, junio de 2013

CERTIFICACIÓN

Yo, Fausto Chávez, docente de la Universidad del Pacífico, como Director de la presente Tesis, certifico que la señorita Erika Stephanie Salazar Villarreal, egresada de ésta institución, es autora exclusiva del presente trabajo de investigación, el mismo que es auténtico, original e inédito.



Dr. Fausto Chávez

DIRECTOR DE TESIS

Quito, junio de 2013

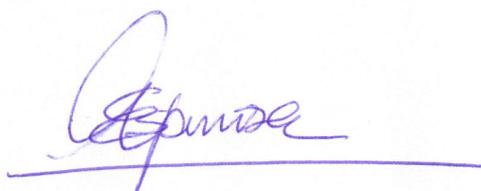
DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD

Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magister en Administración de Empresas de la Universidad del Pacífico, autorizo a la biblioteca de la Universidad para que se haga de esta tesis un documento disponible para su lectura.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de esta tesis dentro de las regulaciones de la Universidad según como dictamina la L.O.E.S 2010 Art. 144.

Cuatro copias digitales, de esta tesis de grado quedan en custodia de la Universidad del Pacífico, las mismas que podrán ser utilizadas para fines académicos y de investigación.

Para constancia de este documento suscribe.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexandra Miranda', is written over a horizontal blue line.

DECANO

Dra. Alexandra Miranda

Facultad de Negocios y Economía.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi pequeña sobrina, que con su llegada le
ha dado luz a mi vida y calidez a nuestro hogar.

Para ti con todo mi corazón, Sofía Doménica.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza para seguir adelante aún cuando todo parecía imposible.

A mis padres por darme las herramientas necesarias para ser una persona de bien, un ser humano capaz de conseguir lo que se propone y en especial por haberme dado la vida.

A mis hermanas por compartir conmigo día a día las alegrías y las tristezas, sin dejar de lado el gran amor que nos une y nos unirá por siempre.

A mis amigas y amigos que han sido una parte fundamental de mi vida sin los cuales no habría podido forjar mi carácter.

A la Universidad del Pacífico y en especial al Ingeniero Gastón Sandoval por creer en mi desde el día que pise esta Institución, Gracias Gastón porque sin su ayuda y guía jamás habría podido llegar hasta aquí.

CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	2
CERTIFICACIÓN.....	3
DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
CONTENIDO.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. OBJETIVOS.....	11
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
3. ESTRUCTURA DEL PROBLEMA.....	13
3.1. MARCO DE REFERENCIA.....	13
3.2. HIPÓTESIS.....	14
4. TEMARIO.....	15
4.1. MARCO TEÓRICO. CAPÍTULO 1 RECORRIDO HISTÓRICO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.....	15
i) Antecedentes.....	15
ii) Definición.....	17
iii) Conceptos generales	19
iv) Recorrido histórico sobre la responsabilidad social de las Empresas.....	20
4.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO: CAPÍTULO 2. REALIDAD HISTÓRICA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y MUJERES EN EL ECUADOR.....	29
v) Cronología.....	29
vi) Normativa Constitucional.....	34
vii) Normativa Legal nacional.....	38

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
CERTIFICACIÓN.....	6
CONTENIDO.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. OBJETIVOS.....	11
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
3. ESTRUCTURA DEL PROBLEMA.....	13
3.1. MARCO DE REFERENCIA.....	13
3.2. HIPÓTESIS.....	14
4. TEMARIO.....	15
4.1. MARCO TEÓRICO. CAPÍTULO 1 RECORRIDO HISTÓRICO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.....	15
i) Antecedentes.....	15
ii) Definición.....	17
iii) Conceptos generales.....	19
iv) Recorrido histórico sobre la responsabilidad social de las Empresas.....	20
4.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO: CAPÍTULO 2. REALIDAD HISTÓRICA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y MUJERES EN EL ECUADOR.....	29
v) Cronología.....	29
vi) Normativa Constitucional.....	34
vii) Normativa Legal nacional.....	38
viii) Normativa Legal internacional.....	43
4.3. CAPÍTULO 3. EFECTOS EMPRESARIALES ANTE LA VIOLACIÓN DE PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.....	55
ix) Estudio de las principales violaciones a los derechos de los niños, niñas y adolescentes.....	55

x) Encuestas.....	68
xi) Cuadros comparativos e índices de incidencia y reincidencia de las empresas en la evasión de su responsabilidad social.....	73
4.4. CAPÍTULO 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ECUADOR.....	76
xii) Nacimiento de la responsabilidad en el Ecuador.....	76
xiii) Implementación de la responsabilidad social en las empresas ecuatorianas.....	77
xiv) Manejo y cumplimiento de la responsabilidad social.....	82
xv) Ejemplos de empresas nacionales y transnacionales y sus políticas de responsabilidad social.....	85
4.5. CAPÍTULO 5. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	100
xvi) Explotación y acoso sexual	100
xvii) Explotación laboral.....	103
xviii) Discriminación.....	105
xix) Repercusiones empresariales.....	107
4.6 CAPÍTULO 6. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	113
xx) La legislación ecuatoriana en comparación a Perú, Colombia y Argentina.....	113
xxi) La responsabilidad social de las empresas en Perú, Colombia y Argentina.....	119
5. CONCLUSIONES.....	129
6. RECOMENDACIONES.....	132
7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	133

1. INTRODUCCIÓN

Plenamente justificado tanto en la normativa jurídica como en el ámbito empresarial, es el tema referente a la responsabilidad social de las empresas frente a los derechos de niños, niñas, adolescentes y mujeres. En lo que tiene relación con la expedición del Código de la Niñez y Adolescencia del año 2003, que contempla sanciones para los transgresores de las normas allí contenidas, se avanza en la materia y sobre el caso de la mujer especialmente cuando se ejerce explotación sobre ésta, se busca pagar salarios bajos pero exigir más horas de trabajo y a ciertos “potentados” no les interesa si entre la nómina de sus empleados constan menores de edad, personas en situación de movilidad, e inclusive el mal criterio de que las mujeres en estado de gestación no deben ser parte de la mano de obra con que cuenta una empresa, sin pensar que no es la exclusión la regla a seguir, sino establecer las respectivas garantías para que éstas personas puedan prestar sus servicios dignamente.

Actualmente, las empresas juegan un papel fundamental en la aplicación de los derechos de grupos vulnerables, puesto que tanto la legislación nacional, como internacional, se han convertido en instrumentos de innegable trascendencia a la hora de cumplir con los derechos que atañen a la niñez, adolescencia y mujeres.

El manejo del recurso humano como tal, se ha convertido en el pilar fundamental para el correcto funcionamiento de toda empresa, puesto que al constituirse en clientes internos, forman parte del organigrama con el que cuenta toda empresa, con la prerrogativa de exigir derechos, pero también el cabal cumplimiento de sus obligaciones.

Dentro de toda estructura organizacional, es indispensable recalcar que, en todas sus instancias los sujetos pasivos y los sujetos activos deberán ajustar sus actuaciones en base a las normas pertinentes, por lo que es fundamental que las empresas intervengan en forma acorde con la Constitución actual.

Son incontables los ejemplos que se pueden relatar de violaciones, discriminación racial, prostitución y pornografía infantil, trabajos forzados, hambre, miseria de los grupos vulnerables. Naciones enteras que podrían dar fiel testimonio de lo que ocurre cuando transgresores indolentes emulan viejos tiempos de estigma social con la certeza de que no serán castigados por sus delitos.

La temática seleccionada con el fin de concientizar y comprometer a las empresas a cumplir con la responsabilidad social, que no es otra cosa que la contribución activa y

voluntaria al mejoramiento social, económico por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor agregado.

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas bajo el supuesto respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con los derechos de los grupos vulnerables, son el punto de partida con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad.

Bajo este concepto de administración y de management se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y el eficaz cumplimiento de sus obligaciones. Los antecedentes se remontan al siglo XIX en el marco del Cooperativismo y el Asociativismo, que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva.

Sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de Economía social, por definición Empresas Socialmente Responsables.

Es labor de todos.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos generales

- Determinar las principales responsabilidades éticas de las empresas con los trabajadores y la comunidad.
- Establecer la escala y el carácter de los beneficios que puede otorgar la aplicación de responsabilidad social en una empresa.
- Encontrar la relación directa entre el desempeño social y el financiero.
- Analizar el impacto en los índices financieros de las empresas que no cumplen con la responsabilidad social empresarial.

2.2. Objetivos específicos

- Obtener resultados reales, basados en la correspondiente investigación, respecto del índice de incidencia y reincidencia de las empresas en el incumplimiento de su responsabilidad social.
- Realizar un estudio de legislación comparada respecto de la responsabilidad social en el Ecuador y en países de América Latina como Perú, Colombia y Argentina.
- Analizar los principales efectos empresariales cuando no existe una adecuada aplicación de la responsabilidad social..
- Analizar la existencia del Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador como ente promotor, rector o difusor de la Responsabilidad Social.
- Presentar estadísticas sobre el incremento o decremento del maltrato infantil a nivel psicológico y físico, traducido en gráficos de acuerdo a la tasa poblacional.

3. ESTRUCTURA DEL PROBLEMA

3.1. Marco de referencia

Dentro del marco establecido para tratar lo que a responsabilidad social de las empresas, frente a los derechos de la niñez y adolescencia se refiere, es preciso inferir que partimos de la premisa constitucional que el Estado, tiene la obligación de garantizar a todos los niños, niñas, adolescentes y mujeres residentes en el Ecuador, la protección integral de sus derechos, a fin de obtener su desarrollo amparados en la libertad, equidad y dignidad. Es por ello que se ha establecido y determinado como principio universal, el

interés superior de la niñez y adolescencia, así como la doctrina de protección integral”.

Se establece entonces que la responsabilidad social empresarial es una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con los accionistas y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

Si bien es cierto, la mujer está contemplada dentro de los grupos vulnerables, no guarda relación con su condición de mujer, sino con los abusos de los que es víctima, acoso sexual y discriminación cuando se halla en estado de gestación; parte de la responsabilidad social de toda empresa es garantizar igualdad de condiciones frente al personal masculino, pues si dos personas de diferente género, ocupan cargos iguales, tienen derecho a que su patrono les provea de las mismas condiciones salariales y sociales. La equidad de género ya no es facultativa, es imperativa para todo aquel cuya nómina esté enmarcada en el verdadero talento humano.

Existen principios fundamentales, contemplados tanto en la legislación ecuatoriana, como a nivel mundial, partiendo de los Derechos humanos que son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político. Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales ius naturalistas (de derecho natural).

Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad.

Por tanto, y según los anales de la historia, los derechos humanos se establecieron en el Derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos.

En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y

seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos de contenido económico y social.

Cabe mencionar, por su innegable relevancia:

- La Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre de 1959
- La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959
- El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.
- El Pacto Mundial, que exige de las empresas el cumplimiento de los Derechos Humanos, normas laborales, anticorrupción y por supuesto, la erradicación del trabajo infantil.

En el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una Comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención.

Es preciso establecer la Ley que contempla la protección de los derechos humanos, su inviolabilidad e innegable promulgación, indicando que tal normativa jurídica, no solo se señala en la Constitución y leyes especiales de determinado Estado, sino a nivel internacional en diferentes tratados y convenciones, lo que hace prever que su cumplimiento es obligatorio y sus sanciones específicas, tal y como lo manifiesta la Declaración Universal de Derechos Humanos, en sus artículos cuarto y quinto.

Es entonces ardua la labor de quienes están al frente de toda institución, el concientizar sobre la responsabilidad social que tienen frente a sus empleados y sus familias, puesto que este postulado no beneficia a un individuo sino a colectividades enteras; ésta no debe observarse como una norma más a cumplir para el funcionamiento de una empresa, sino como el verdadero eje de acción a la hora de constituir una compañía, reclutar el talento humano, amparar al mismo y rechazar toda forma de explotación que

devenga en decrecimiento de esa empresa a la hora de pagar las multas que contempla la ley por la falta del ejercicio de la responsabilidad social.

La gestión responsable de la empresa implica que esta actúe conciliando (punto de equilibrio) entre los intereses del negocio y las expectativas que de ella tiene la comunidad.

3.2. Hipótesis

El marco empresarial en el que se desenvuelve el tema materia de la presente investigación, permite establecer la siguiente hipótesis:

- En base al estudio realizado, los testimonios, los índices y la conclusión del tema, se determinará que la responsabilidad social empresarial constituye el pilar fundamental para el crecimiento financiero, económico y social de toda compañía, entonces cabe destacar que puede implementarse una constante capacitación y concientización del tema, a través de una unidad especializada en cada compañía cuyo criterio sea vinculante a la hora de tomar decisiones por parte de los directivos de una empresa.

4. TEMARIO

4.1. MARCO TEÓRICO. CAPÍTULO 1 RECORRIDO HISTÓRICO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

i). ANTECEDENTES

El concepto de responsabilidad social no es nuevo. Aunque como idea ya se la había tomado en cuenta en la primera parte del siglo XX, su estudio moderno tuvo como pionero a Howard R Bowen¹ quien, en 1953, sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones²

Desde el aporte de Bowen hasta la actualidad, se puede observar que la responsabilidad social como corriente ha pasado por una primera etapa filosófica (década de los sesenta), seguida de una fase en la que se especificaron las responsabilidades de las empresas y se trasladó el discurso filosófico a la gestión empresarial (década de los setentas), luego se presentó una tercera etapa en la que se integra el discurso socialmente responsable a la dirección estratégica a través de la teoría de los stakeholders (década de los ochentas).

A partir de los noventa ya no se considera a la responsabilidad social empresarial como un fenómeno aislado dentro de la empresa sino que atraviesa transversalmente a las diferentes áreas de la organización³

En 1996, Peter Drucker complementa este punto de vista afirmando que *“cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque. Eso es responsabilidad social”*⁴

Al estudiar las dinámicas de las sociedades contemporáneas, es necesario hacerlo desde una perspectiva de interacción entre el sector estatal, el productivo y el de la sociedad civil, frente a las tendencias de la globalización.

En lo que respecta al Estado es indudable que, a partir de la década de los noventa, no sólo ha pasado por una crisis de representación política, sino que además tiene hoy una participación menor en la economía, transfiriendo parte de sus funciones al mercado.

¹Bowen desarrolla su punto de vista frente al tema en *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper. New York. 1953

²Koontz y Weihrich. *Administración: una perspectiva global*. McGraw Hill. 11ª edición. México. 1998, p. 62

³Manen Valor “Responsabilidad social de la empresa, marketing de relaciones y política de recursos humanos: el gasto social de la empresa”. En: *Papeles de ética, economía y dirección*, N° 6, 2001

⁴Drucker, Peter. *La gestión en tiempos de grandes cambios* Ediciones Gestión 2000 S.A. 1996, p. 83

Economía que actualmente intenta recuperarse mediante la aplicación de ejes fundamentales que contemplan inversión y capital humano.

Por otra parte, las grandes empresas multinacionales han aumentado su capacidad económica, pero al mismo tiempo han adquirido un mayor protagonismo social y político. En la actualidad a las responsabilidades productivas de las empresas se agregan una serie de demandas vinculadas con los daños y consecuencias que sus actividades generan.

Así es como podemos inscribir el surgimiento de la Responsabilidad Social Empresarial, siendo la presión ciudadana la pieza clave para provocar comportamientos éticos y responsables de parte de los negocios.

La apertura económica y comercial de los mercados ha planteado nuevos retos para las empresas, destacando esencialmente el de su persistencia frente a la competitividad. Esta competitividad ha implicado establecerse más allá de su estricta lógica de generación de riqueza y empleo, a efecto de reorientar su rol en agentes de cambio y desarrollo para las comunidades en las cuales se desenvuelven, lo que ha hecho suponer también un reto para la investigación científica respecto de la gestión empresarial, remontándose estos esfuerzos tres (3) décadas atrás.

Un valor añadido a su interés teórico-empírico es el hecho de que las funciones del Estado se redujeron sustancialmente, implicando que muchas de las demandas ciudadanas ya no puedan ser satisfechas a través del gasto público y que las prácticas empresariales socialmente responsables hayan adquirido, por tanto, una gran importancia desde finales del pasado siglo.

“El Estado de bienestar, cuyo modelo adoptaron e impulsaron los países desarrollados después de la Segunda Guerra Mundial, y que posteriormente, si bien de modo parcial, replicaron algunos países de la América Latina”⁵ se atribuyó la ampliación de los derechos sociales y la procuración de condiciones aceptables de vida para la población, sin dejar de garantizar las bases para la creación de capital.

Para lograr estos objetivos, el Estado amplió su campo de acción y fundó nuevas instituciones, desarrollando diversas estrategias de gestión pública para articular los esfuerzos colectivos.

A partir de los setenta, el modelo de acción gubernamental para hacer frente a las numerosas necesidades sociales entró en crisis debido principalmente a la insuficiencia

⁵Cardozo, Miriam (2003), Las empresas y su responsabilidad en el campo social, en revista Economía, Sociedad y Territorio, enero-junio, vol. IV, No. 13

de recursos, cuyas causas principales y que aún ahora subsisten, fueron la corrupción, el descontrol político y presupuestal; a ésta crisis se debe agregar el desprestigio en el que incurrieron y continúan haciéndolo, los partidos políticos y no como producto de buscar un mejor nivel de vida para sus seguidores, sino para establecerse como canales de intermediación eficaces y de representación real.

El mercado y su consecuente promoción de la actividad privada cobraron gradualmente importancia frente a la inevitable disminución de la presencia económica del Estado, permitiendo así, que los actores y sus funciones adquirieron una nueva dimensión social, política y económica.

En un entorno de economía globalizada, las relaciones productivas y sociales cambiaron radicalmente, ensanchando y evidenciando la incapacidad del Estado para proporcionar respuestas. Ahora la ciencia y la tecnología están aportando estructuras de oportunidad que marginan a amplios sectores de la población y generan conflictos institucionales, al tiempo que las instituciones financieras, incluidas las públicas, se observan disfuncionales como promotoras del crecimiento. *“Bajo esta lógica la pobreza parece tener un nuevo y más severo rostro en la medida que la globalización ha producido acentuados índices de desigualdad, marginación y exclusión social”*⁶.

Ante este diagnóstico, se observa la necesidad de diseñar políticas que coloquen en una nueva esfera de responsabilidades a todos los involucrados en la tarea de lograr por lo menos el mejoramiento de las condiciones de vida y, más ambiciosamente, bienestar social y calidad. Para una corriente de opinión (Lafuente, 2004; De la Cuesta, 2004; Cardozo, 2002) las empresas privadas y los organismos internacionales pueden ser la clave en este proceso, al asumir ante la sociedad el compromiso de su participación para la resolución de problemas.

ii) DEFINICIÓN

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es inherente a la empresa, se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, mediante la cual la empresa procura que sus operaciones sean sustentables en lo económico y social (para el estudio materia de la presente investigación), sin dejar de lado la cuestión ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.

⁶Kliksberg, Bernardo (1997), Pobreza. Un tema impostergable

Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece o de su tamaño o nacionalidad.

Primero definamos qué es la Responsabilidad Social Empresarial.

En muchas ocasiones, éste término se confunde con filantropía o con algunas actitudes generosas de las empresas. Su concepto no ha logrado un consenso entre las organizaciones.

Por ejemplo la World Business Council for Sustainable Development (Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible) define a la Responsabilidad Social Empresarial como: *“El compromiso de la empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajar con los empleados, sus familias y la comunidad local en general para mejorar la calidad de vida”*⁷.

En tanto que, el Libro Verde de la Unión Europea (2007) precisa que la RSE es la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Una definición interesante, es la desarrollada por la Fundación Prohumana de Chile (2008) la misma que dice que la RSE es la contribución al desarrollo humano sostenible a través del compromiso y confianza con sus empleados y familia, la sociedad en general y la comunidad local en pos de mejorar su capital social y calidad de vida.

Podemos decir que la RSE es un concepto que implica la obligación de las organizaciones, que desarrollan algún tipo de actividad económica, de mantener una conducta respetuosa de las leyes, la ética y el medio ambiente, además, de contribuir al desarrollo sostenible, lo cual implica la adopción de una nueva ética en su actuación en relación a la naturaleza, la sociedad en general y sobre todo con la vida de sus grupos de interés y sus familias.

En base a las definiciones expuestas es innegable que la Responsabilidad Social Empresarial debe sustentarse en los valores expresados por la empresa y debe plasmarse en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones empresariales para institucionalizarla, caso contrario, se correría el riesgo de implementar prácticas que, si bien son socialmente responsables, al no responder a un

⁷ Moller, citado en Saguma, 2007, p16

mandato y cultura institucionales, están en peligro de suspenderse ante cualquier eventualidad, coyuntura, crisis presupuestal o cambio en la dirección de la empresa.

Un elemento adicional fundamental es que la RSE debe ser apoyada e incentivada por los altos mandos de la organización. Para el *Centro Empresarial de Inversión Social (Cedis)*⁸, de Panamá, esto permite a la empresa incrementar su competitividad a través de la generación de confianza como base de su negocio.

De esta forma se da por entendido que la responsabilidad empresarial no es algo ajeno o añadido a la función original de la empresa. Por el contrario, implica cumplir con ella con la conciencia de que esto impactará de forma positiva o negativa, directa o indirectamente, interna o externamente, a grupos y comunidades vinculadas con su operación.

Es la capacidad de responder a estos desafíos buscando maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos, haciendo mejores negocios al atender estas expectativas.

iii) **CONCEPTOS GENERALES**

Con mayor frecuencia en las investigaciones de índole empresarial, se tiene a singularizar ciertos conceptos que facilitan la comprensión del tema sobre el cual se está tratando.

Es así que para el caso que nos ocupa, existirán conceptos que deban desarrollarse con mayor amplitud, puesto que no consisten en la conceptualización de un solo vocablo, sino en la unión de varios presupuestos establecidos que al unirse toman un nuevo significado.

La acción responsable integral implica la conceptualización y el análisis del alcance que la RSE tendrá, en relación a las distintas necesidades, expectativas y valores que conforman el ser y quehacer de las personas y de las sociedades con las que interactúa.

En su dimensión económica interna, se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia.

Se espera de la empresa que genere utilidades y no solo llegue, sino que se mantenga (sustentabilidad).

⁸ Cedis, miembro panameño de Forum Empresa. "La Responsabilidad Social Empresarial: Una prioridad en el mundomoderno". www.cedis.org.pa

En su dimensión económica externa, implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública a través de una contribución impositiva.

La empresa debe participar activamente en la definición e implantación de los planes económicos de su región y su país.

En su dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo, así como el desarrollo integral y pleno de quienes allí presten sus servicios.

En su dimensión sociocultural y política externa, guarda relación con la realización de acciones y aportes propios y gremiales seleccionados para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades; y, por ende, a propender a un mercado favorable para el desarrollo de los negocios que así lo hagan

Un análisis pormenorizado de ésta manera, conlleva a la definición de las estrategias de acción para que cada empresa actúe de acuerdo a su propio contexto, tome a su cargo y costo la realización de proyectos completos en lo individual o de manera colectiva con otros actores y sectores que compartan metas similares.

iv) RECORRIDO HISTÓRICO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La Responsabilidad Social es un concepto que aparece de forma explícita a mediados del siglo XX. Sin embargo, se puede afirmar que en términos éticos y morales ésta ha estado presente desde los inicios de la historia de la humanidad a través de normativas para garantizar correctas prácticas comerciales.

En las culturas griega y romana las actividades comerciales eran consideradas como un “mal necesario” apareciendo restricciones filosóficas sobre el trabajo de los mercaderes. Posteriormente, en la edad media continúan las restricciones religiosas planteadas por la iglesia católica que consideraba como despreciables a las actividades comerciales y de negocios.

Hacia el siglo XIII, ante el crecimiento del comercio en las ciudades europeas, Santo Tomás de Aquino estableció el concepto del precio justo determinado por los mercados y los márgenes de utilidad razonables obtenidos en el proceso de comercio. La ideología

judía favorable al capitalismo, la reforma y el nacimiento de la ética protestante hicieron posible que el comercio ya no sea visto como una labor denigrante.

Entre los siglos XV y XIX el comercio y las industrias crecen de forma sostenida, convirtiendo a la ética capitalista en un eje fundamental del desarrollo de la humanidad.⁹

Luego de la revolución industrial de fines del siglo XIX, las empresas cobran un rol mucho más protagónico en el sistema. Sin embargo, a raíz de la crisis de 1929, la labor empresarial es cuestionada, optándose por estados con mayores atribuciones, lo que se mantuvo hasta pasada la Segunda Guerra Mundial.

Es a partir de la década de los cincuenta que las compañías empiezan a consolidarse; así, las grandes corporaciones empiezan poco a poco a manejar los hilos de la economía mundial hasta llegar a la situación actual en la que las grandes empresas son más poderosas, en términos económicos, que la mayoría de los países.

En esta consolidación, se han sugerido una serie de obligaciones a la labor empresarial, las cuales toman cuerpo en lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial y que se fundamentan en la importancia de las mismas en el sistema.

A continuación, se plantea de manera esquemática un breve recorrido por la historia de la responsabilidad social empresarial centrándose fundamentalmente en el siglo pasado.

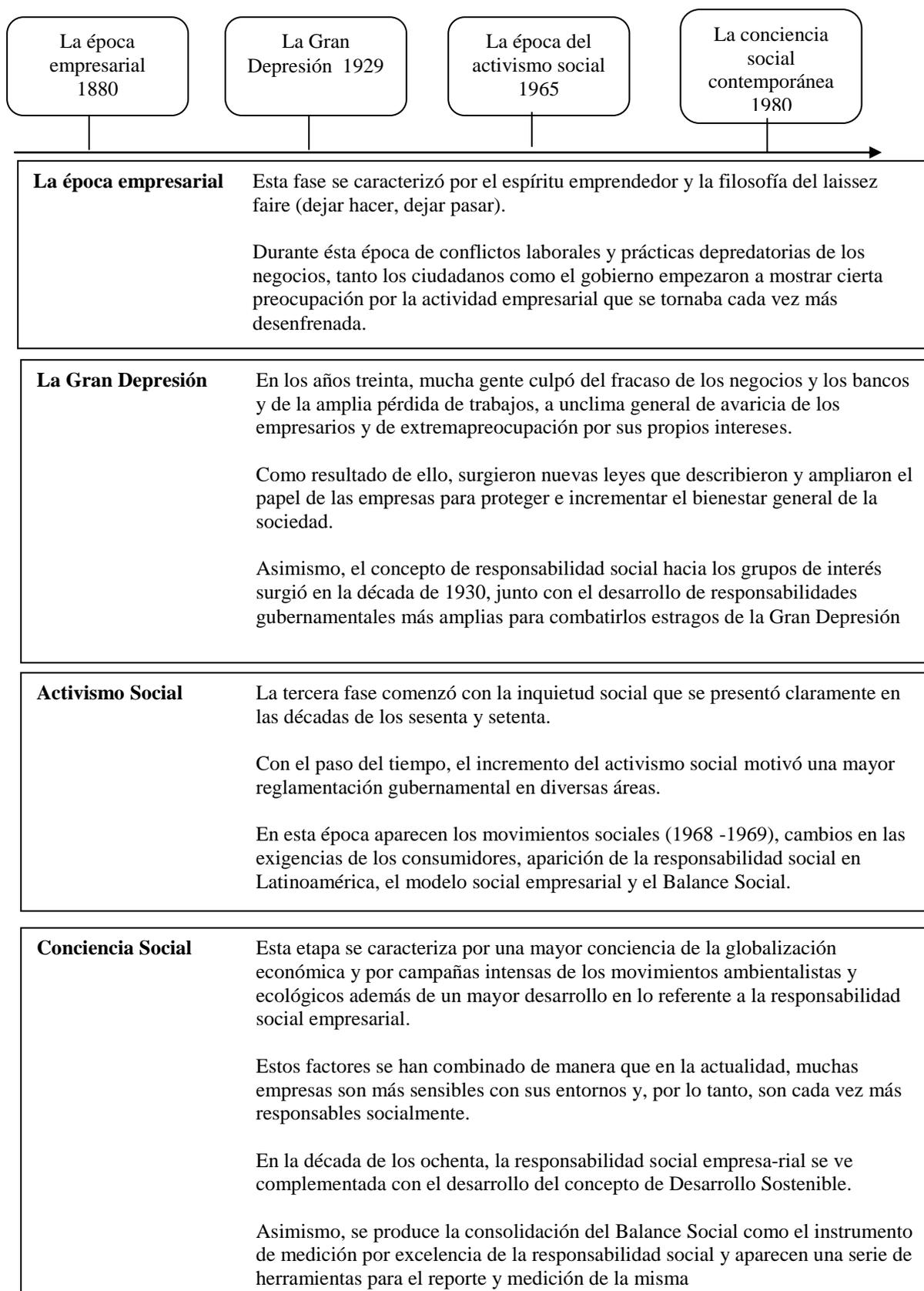
Este recorrido ha sido organizado en cuatro etapas:

1. La época empresarial,
2. La gran depresión,
3. La época del activismo social; y,
4. La de conciencia social contemporánea, la cual se extiende hasta la actualidad¹⁰

⁹Schwab, Matilde y Emilio García (2003). Evolución del Compromiso Social de las Empresas. Documento de Trabajo N° 58. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) Lima, Perú

¹⁰Evolución de responsabilidad social planteada en Griffin y Ebert, Negocios. Edit. Prentice Hall. 4ta Edición. 1997, p.136. tomando como criterio la transformación de la ética capitalista durante el siglo pasado

Historia de la Responsabilidad Social



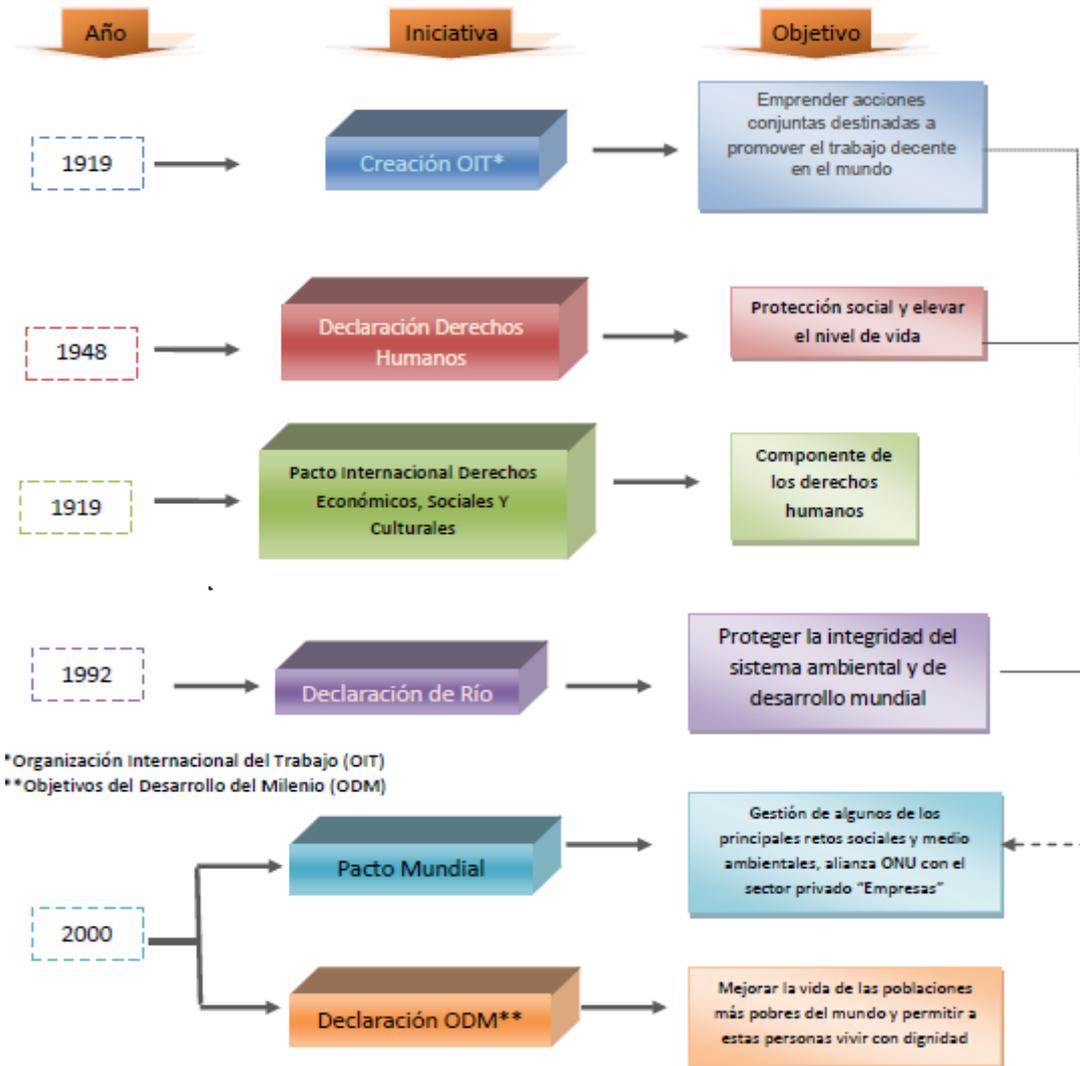
Fuente: Evolución del Compromiso Social de las Empresas. Documento de Trabajo N° 58. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) Lima, Perú

El nacimiento de la ONU y posteriormente el surgimiento de los Derechos Humanos sirvieron como una base sólida para que se generara una mayor conciencia social.

Hechos como la Conferencia de Estocolmo en 1972, el Informe Brundtland en 1987 o el Protocolo de Kyoto en 1997; el nacimiento de grupos civiles como Amnistía Internacional, WWF, Greenpeace o Transparencia Internacional; las iniciativas formales empresariales como AA1000, SA8000, las Directrices de la OCDE o el mismo Pacto Mundial; así como el surgimiento de organizaciones como la Global Reporting Initiative o el Instituto Ethos, son acontecimientos que han servido como bloques para levantar esta construcción social y medioambiental conocida como Responsabilidad Social Empresarial.

Hoy, la RSE se halla institucionalizada, a través de distintos organismos alrededor del mundo, se habla ya de una manera sólida de sustentabilidad; hoy se han realizado grandes documentos como el Libro Verde y el Blanco y se han publicado guías extraordinarias como las Directrices de la OCDE o la tan ansiada ISO26000 que aún no llega pero que ya podemos vislumbrar.

Evolución de las Iniciativas Mundiales para alcanzar la Responsabilidad Social



Fuente: Evolución de las Iniciativas Mundiales para alcanzar Responsabilidad Social

Evolución de la Responsabilidad Social en Latinoamérica

En lo que se refiere a Latinoamérica, las primeras manifestaciones del movimiento de responsabilidad social se presentaron en la década de los sesenta, así en 1965 aparece la Asociación de Reguladores Cristianos de las Compañías del Brasil (ADCE), que para 1977 cambiaría a la ADCE UNIAPAC Brasil, que es una institución que se preocupa por difundir el concepto de la responsabilidad social no sólo en el Brasil, sino en toda la región¹¹. En la década de los ochentas el tema empieza a tener un mayor protagonismo en América Latina, desarrollándose seminarios y eventos. Así mismo, algunas empresas brasileras empiezan a utilizar de manera incipiente el Balance Social. En los noventas,

¹¹Schwab, Matilde y Emilio García (2003). Evolución del Compromiso Social de las Empresas. Documento de Trabajo N° 58. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico(CIUP) Lima, Perú.

comienzan a aparecer una serie de instituciones promotoras del tema como Perú 2021 (ingresa en el tema 1996), el Instituto Ethos de Brasil (1998), Acción RSE (2000), Fundemás de El Salvador (2000), entre otras. En el año 1997 un grupo de 150 empresarios y líderes civiles representantes de diferentes regiones de las Américas, se reunieron en un congreso pionero en Miami donde se lanzó la idea de una alianza hemisférica de organizaciones empresariales de RSE y otras (ONG's, Universidades e Instituciones Públicas) consiguiendo así la creación de Forum Empresa¹². Actualmente, la red cuenta con 16 miembros y su sede se ubica en Santiago de Chile.

Consolidación de la Responsabilidad Social

En la evolución e historia de la responsabilidad social en el mundo, se pueden apreciar una serie de hechos que han determinado su consolidación para inicios del presente siglo: creación de organizaciones específicamente de responsabilidad social, iniciativas de gobierno e instituciones mundiales. Así, en el año 2000 el Reino Unido creó el Ministerio de Responsabilidad Social Corporativa y en el año 2002, en Francia se decide la formación del Ministerio de Desarrollo Sustentable. Cabe mencionar que en estos dos países es obligatoria la presentación de reportes sociales que acompañen a los informes financieros de las empresas. En este sentido, se puede afirmar que existen tres hitos fundamentales en la consolidación de la responsabilidad social, estos son: el Global Compact, las Metas del Milenio y la Declaración de la Ciudadanía Corporativa en el marco del World Economic Forum.

Global Compact o Pacto Mundial¹³

Iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas lanzada en julio de 2000 mediante la cual se insta a que las empresas se comprometan con nueve principios de desarrollo sustentable.

En junio de 2004, las Naciones Unidas incluyeron un décimo principio que busca la erradicación de la corrupción.

Estos son los 10 principios del Pacto Mundial:

¹² www.empresa.org
¹³ www.unglobalcompact.org

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrado en abusos de los derechos humanos.

Normas laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo de la difusión de las tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Anti Corrupción

10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno

Las Metas del Milenio

También conocidas como los “objetivos de desarrollo del milenio”.

Se trata de una serie de objetivos y metas respectivas medibles y con plazos definidos, para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, el daño al medio ambiente y la discriminación en contra de la mujer. Estos objetivos fueron convenidos en la Cumbre del Milenio desarrollada por la ONU en septiembre de año 2000.

A continuación se citan estos objetivos que para el año 2015 los 191 estados miembros de las Naciones Unidas se han comprometido a cumplir:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna.
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

*La Declaración de la Ciudadanía Corporativa del World Economic Forum*¹⁴

En enero de 2002 los países europeos suscriben una declaración de ciudadanía corporativa con los siguientes puntos dirigidos a los empresarios europeos:

1. Establezca el liderazgo.
 - a) Defina la dirección estratégica.
 - b) Participe de los debates.
 - c) Fomente el diálogo constructivo.
 - d) Ubique a la empresa en el desarrollo de la sociedad
2. Defina el significado de la responsabilidad social empresarial para su empresa.
 - a) Asuntos específicos.
 - b) Concurrentes.
 - c) Esferas de influencia relevantes.
 - d) Responsabilidad social en su empresa y en su industria específica.
3. Haga que las cosas sucedan.
 - a) Establezca e implemente políticas y procedimientos.
 - b) Propicie el diálogo.
 - c) Haga asociaciones con los concurrentes claves.
 - d) Haga a la responsabilidad social inherente a todas sus estrategias y operaciones
4. Hágalo totalmente transparente
 - a) Propicie la confianza.
 - b) Comunique consistentemente principios, políticas y prácticas.
 - c) Hágalo transparentemente.
 - d) Respete los límites de la confidencialidad comercial

¹⁴WorldEconomicForum (WEF) RespondingtotheLeadershipChallenge: Findings of CEO SurveyonGlobal CorporateCitizenchip. Enero, 2002

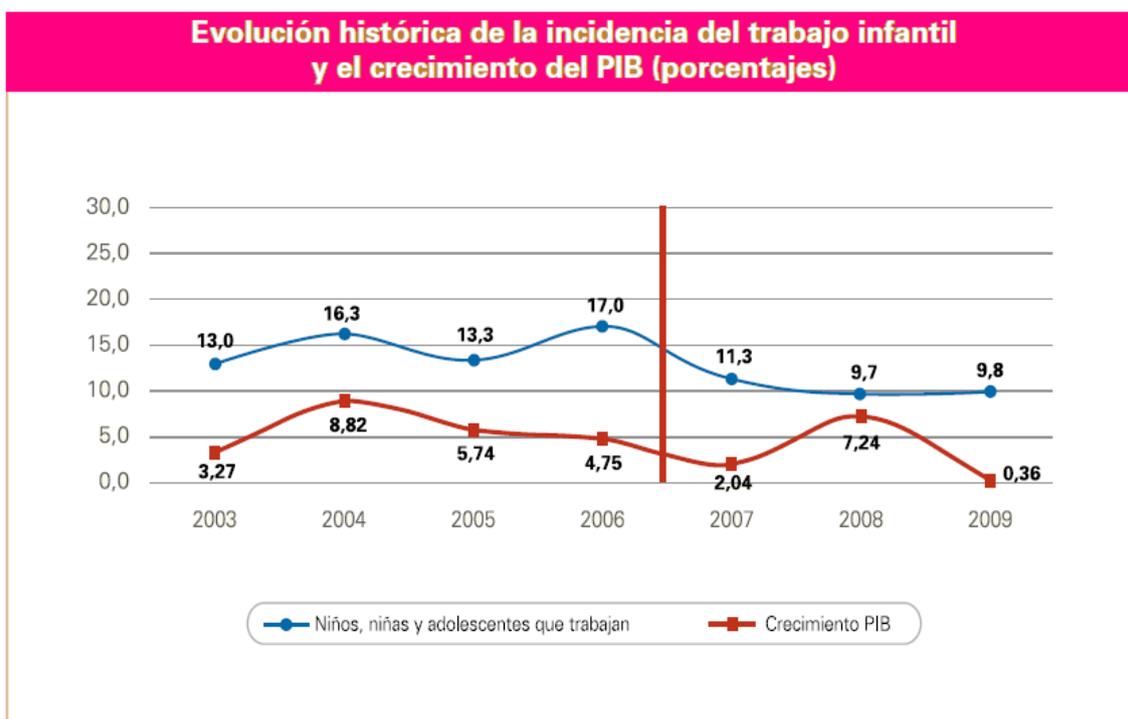
La Responsabilidad Social Empresarial, no es estática y seguirá cambiando y nuevos acontecimientos habrán de sumarse a esta línea de tiempo registrando hechos que han forjado esta nueva visión del quehacer empresarial.

4.2. ANÁLISIS DEL ENTORNO: CAPÍTULO 2. REALIDAD HISTÓRICA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y MUJERES EN EL ECUADOR

v) CRONOLOGÍA

En primer lugar, procederé al análisis de la situación laboral de los niños, niñas y adolescentes, concluido lo cual referiré la misma situación para el caso de las mujeres.

Para tener una idea general de lo que ha pasado con el trabajo infantil y adolescente en el Ecuador, es indispensable destacar ciertos indicadores, utilizando las encuestas de empleo, desempleo y subempleo levantadas por el INEC (desde el 2000 hasta el 2009), que permitirán una mejor comprensión respecto de la evolución histórica del trabajo de los niños, niñas y adolescentes en nuestro país.



Fuente: INEC, ENEMDUR, 2003 al 2009. Banco Central del Ecuador.

Respecto al gráfico, es posible observar un comportamiento cíclico de la incidencia del trabajo infantil y adolescente; por un lado son visibles picos de alrededor del 16% y 17% en el 2004 y 2006 (en donde se tuvo altas tasas de crecimiento económico, del 8% y 5% respectivamente); y, por otro lado se ven puntos de menor incidencia del trabajo de niños, niñas y adolescentes, que corresponden a niveles bajos de crecimiento del PIB.

Sin embargo, en general, se observa una tendencia de largo plazo a la reducción de la incidencia del trabajo infantil y adolescente, lo cual podría asociarse a una mejora en los niveles de acceso al sistema educativo, en especial en los últimos años, en que se rompe esta asociación entre ciclo económico y trabajo infantil.

De esta forma, pese a haber altos niveles de crecimiento del PIB (del 7%) en el 2008, no se registró un incremento paralelo en la incidencia del trabajo infantil y adolescente, en ese año.

Relacionado con lo anterior, entre el 2007 y el 2009 se presenta una reducción estadísticamente significativa en la incidencia del trabajo infantil, que disminuye alrededor del 11% (con un intervalo de confianza al 95% que va de 10,6% al 11,9%), al 9% (con un intervalo de confianza al 95% que va de 9% al 10,6%).

Cuando se desglosa el indicador por sexo, región, etnia, quintil de ingreso y grupos de edad, aparecen ciertos elementos que permiten una mejor comprensión respecto del trabajo infantil y adolescente.

Incidencia del trabajo infantil por sexo, región, etnia, quintil y grupos de edad			
	2007	2008	2009
<i>Nacional</i>	11,3%	9,7%	9,8%
Sexo			
Hombre	14,2%	12,0%	12,2%
Mujer	8,3%	7,2%	7,3%
Región			
Sierra	13,9%	12,3%	12,6%
Costa	8,4%	6,4%	6,6%
Amazonía	16,4%	17,4%	15,1%
Etnia			
Indígena	25,2%	23,6%	27,3%
Blanco	10,5%	6,2%	7,3%
Mestizo	10,1%	8,5%	8,4%
Afroecuatoriano	8,0%	7,5%	5,7%
Quintil Ingreso			
1	14,0%	11,8%	13,8%
2	12,1%	9,2%	9,8%
3	11,3%	9,9%	9,5%
4	10,9%	9,2%	8,9%
5	7,0%	7,4%	5,8%
Grupo de edad			
De 5 a 11 años	2,2%	1,5%	2,8%
De 12 a 14 años	16,5%	12,1%	10,8%
De 15 a 17 años	28,6%	25,8%	23,5%
Área			
Urbano	6,7%	6,3%	5,1%
Rural	19,0%	15,1%	17,5%

Fuente: INEC, ENEMDUR, 2007 al 2009.

Como podemos observar, existen aún importantes disparidades entre los diferentes grupos sociales a los que pertenecen los niños, niñas y adolescentes, pues en tanto el promedio nacional de la incidencia del trabajo infantil, en el año 2009, es del 10%, entre los indígenas es del 27%, entre los habitantes de la zona rural es del 17%; y, entre los del quintil más pobre es del 14%.

Por otro lado, la incidencia del trabajo infantil tiene una relación positiva con la edad. A mayor edad, existe más incidencia del trabajo infantil debido a aumentos en el costo de oportunidad de los niños, niñas y adolescentes en el mercado laboral.

De esta forma, para el grupo de edad de 5 a 11 años, la incidencia es del 3%; mientras que para el grupo de edad de 12 a 14 años es del 11%; y, para el grupo de edad de 15 a 17 años es del 23%.

A nivel regional, se tiene una mayor incidencia del trabajo infantil en la Sierra y en la Amazonía (13% y 15% respectivamente) respecto a la Costa (7%).

Hipotéticamente, esta incidencia más alta del trabajo infantil en la Sierra y la Amazonía, puede deberse a la predominancia de las actividades agrícolas, en las que el trabajo infantil y adolescente es muy común; es así que en la zona rural, en donde predomina la actividad agrícola y en donde es común la participación de los niños y niñas, existe mayor incidencia de una actividad laboral infantil.

Podemos constatar que en los niños existe una mayor incidencia del trabajo infantil que en las niñas (12% y 7% respectivamente).

Es importante recalcar, que la forma en que se mide el trabajo infantil considera quehaceres del hogar (ni ninguna forma de trabajo reproductivo). Desde esta perspectiva, se puede estar subestimando el trabajo de las niñas, dada su mayor participación en este tipo de actividades.

Dentro de la evolución de la tendencia en el tiempo, entre los distintos grupos sociales entre el 2007 y el 2009 podemos observar que existe una reducción más alta del trabajo infantil entre los niños (2 puntos) que entre las niñas (1 punto).

Cronología de la situación laboral de la mujer

La constante lucha por la igualdad social y laboral de la mujer, surgió al final del siglo XIX en plena Revolución Industrial y auge del movimiento obrero.

Los anales de la historia, recogen una lucha ya emprendida en la antigua Grecia por *Lisístrata*¹⁵, quien empezó una huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra, y reflejada en la Revolución Francesa, las parisienses que pedían "*libertad, igualdad y fraternidad*" marcharon hacia Versalles para exigir el sufragio femenino; pero no fue hasta los primeros años del siglo XX cuando se comenzó a proclamar, desde diferentes organizaciones internacionales de izquierda, el establecimiento de la lucha para propender a los derechos de la mujer, sobre todo de la clase trabajadora.

Es así, que la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague, proclamó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, conforme la propuesta de la dirigente comunista alemana Clara Zetkin, como una jornada de lucha por los derechos de las mujeres. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países, entre ellas las tres primeras mujeres elegidas para el parlamento finés.

Año 1911

Como consecuencia de la decisión adoptada en Copenhague el año anterior, el Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez (el 19 de marzo) en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, con mítines a los que asistieron más de un millón de personas, que exigieron para las mujeres el derecho de voto y de ocupar cargos públicos, el derecho al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

Menos de una semana después, el 25 de marzo, más de 140 jóvenes trabajadoras, la mayoría inmigrantes italianas y judías, murieron en el trágico incendio de la *fábrica Triangle*¹⁶, en la ciudad de Nueva York.

Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos y en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre.

Años 1913 y 1914

En el marco de los movimientos en pro de la paz que surgieron en vísperas de la Primera Guerra Mundial, las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la

¹⁵ficus.pntic.mec.es/fpeg0013/Textos%20lectura/lisistrata.doc

¹⁶www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/.../lang.../index.htm

Mujer el último domingo de febrero de 1913. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás mujeres.

Año 1917

En el año 1917, como reacción ante los 2 millones de soldados rusos muertos en la Primera Guerra Mundial, las mujeres rusas escogieron de nuevo el último domingo de febrero para declararse en huelga en demanda de "pan y paz". Los dirigentes políticos criticaron la oportunidad de la huelga, pero las mujeres la hicieron de todos modos.

El resto es historia: cuatro días después el Zar se vio obligado a abdicar y el gobierno provisional concedió a las mujeres el derecho de voto. Ese histórico domingo fue el 23 de febrero, según el calendario juliano utilizado entonces en Rusia, o el 8 de marzo, según el calendario gregoriano utilizado en otros países.

Desde esos primeros años, el rol de la mujer ha adquirido una nueva dimensión mundial para el género femenino de los países desarrollados y en desarrollo.

El creciente movimiento internacional de la mujer, reforzado por las Naciones Unidas mediante cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, ha contribuido a que la conmemoración sea un punto de convergencia de las actividades coordinadas en favor de los derechos de la mujer y su participación en la vida política y económica.

La conmemoración de éstos hechos, se transforma en una ocasión para reflexionar sobre los avances conseguidos, exigir cambios y celebrar los actos de valor y decisión de mujeres comunes que han desempeñado una función extraordinaria en la historia del Ecuador y del mundo.

Aún con los hechos redactados, la historia más extendida sobre el derecho de la mujer al trabajo, hace referencia a los hechos que sucedieron el 08 de marzo de 1908, cuando murieron calcinadas 146 mujeres trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York en un incendio provocado por las bombas incendiarias que fueron arrojadas ante la negativa de abandonar el encierro en el que protestaban por los bajos salarios y las infames condiciones de trabajo que padecían.

También se reconoce como antecedente a las manifestaciones protagonizadas por obreras textiles el 8 de marzo de 1957, en Nueva York.

En el estudio realizado por Isabel Álvarez González y publicado bajo el título *Los orígenes y la celebración del Día Internacional de la Mujer, 1910-1945* (KRR-Ediciones, Oviedo, 1999), el incendio que se vincula con la celebración de esta fecha no fue el 8 de marzo sino el 25 de marzo de 1911, pocos días antes de la celebración del primer Día Internacional de la Mujer, en la empresa Triangle Shirtwaist.

La manifestación a la que muchas veces se hace referencia, no habría ocurrido el 8 de marzo de 1908 ni de 1857, como muchas fuentes señalan, sino el 27 de septiembre de 1909; a partir de noviembre de 1908 según otras fuentes, en el marco de una huelga de más de trece semanas de las empleadas y empleados del sector textil realizaron en el East Side de Nueva York. Participaron más de 20.000 obreros, en su inmensa mayoría mujeres. Durante esas 13 semanas padecieron hambre, ataque de esquiroles, detenciones (más de 600), despidos... pero consiguieron las peticiones reclamadas. El 8 de marzo de 1909 se convocó una manifestación exigiendo, de nuevo, mejoras de condiciones para las mujeres emigradas y la abolición de la explotación infantil así como el derecho al voto de las mujeres.

Las historiadoras Liliane Kandel y François Picq afirman que el mito que sitúa la manifestación en el año 1857 fue creado en 1955 para eliminar el carácter comunista que más tarde adquiriría el Día Internacional de la Mujer.

Aún así, tal y como reconoce la historiadora Mari Jo Buhle en su obra *Women and American Socialism 1870-1920* el incendio de la *Triangle Shirtwaist Company* fue de una gran transcendencia en la historia social de EE.UU. y del movimiento obrero y feminista al dar muerte a las obreras que en 1910, el año anterior al mismo, habían protagonizado la primera huelga llevada a cabo exclusivamente por mujeres en demanda de mejoras en su situación laboral¹⁷.

vi) NORMATIVA CONSTITUCIONAL

La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma.

Bajo esta premisa, es preciso establecer que la Constitución de 2008 es considerada como “garantista”. Posiblemente este criterio no sea compartido por todos, sin embargo

¹⁷Diario El Mundo, edición Valencia del 8 de marzo de 2002, artículo de Bernardo del Rosal Blasco.

ha dedicado artículos específicos al tema referente a niños, niñas, adolescentes y mujeres.

Actualmente, la responsabilidad social de las empresas ha alcanzado su punto más alto en el respeto de los derechos de estos grupos en particular, así como la erradicación de toda política tendiente a la explotación, abuso y acoso de los referidos grupos vulnerables.

Para una mayor y mejor comprensión de la obligación de toda la sociedad respecto de los grupos vulnerables, cito:

Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.¹⁸

Art. 42.- Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios.

Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.

Todas las personas y grupos desplazados tienen derecho a retornar a su lugar de origen de forma voluntaria, segura y digna.¹⁹

Sección cuarta

Mujeres embarazadas

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

¹⁸Constitución de la República del Ecuador, 2008

¹⁹Constitución de la República del Ecuador, 2008

2. *La gratuidad de los servicios de salud materna.*
3. *La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.*
4. *Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.*²⁰

Sección quinta

Niñas, niños y adolescentes

Art. 44.- El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

*Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales.*²¹

Art. 45.- Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción.

Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social; a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social; al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los asuntos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma y en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades; y a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar.

²⁰ Constitución de la República del Ecuador, 2008

²¹ Constitución de la República del Ecuador, 2008

*El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas.*²²

Art. 46.- El Estado adoptará, entre otras, las siguientes medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes:

- 1. Atención a menores de seis años, que garantice su nutrición, salud, educación y cuidado diario en un marco de protección integral de sus derechos.*
- 2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. Se prohíbe el trabajo de menores de quince años, y se implementarán políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. El trabajo de las adolescentes y los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud o su desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo y las demás actividades siempre que no atenten a su formación y a su desarrollo integral.*
- 3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.*
- 4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o contra la negligencia que provoque tales situaciones.*
- 5. Prevención contra el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.*
- 6. Atención prioritaria en caso de desastres, conflictos armados y todo tipo de emergencias.*
- 7. Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género. Las políticas públicas de comunicación priorizarán su educación y el respeto a sus derechos de imagen, integridad y los demás específicos de su edad. Se establecerán limitaciones y sanciones para hacer efectivos estos derechos.*
- 8. Protección y asistencia especiales cuando la progenitora o el progenitor, o ambos, se encuentran privados de su libertad.*
- 9. Protección, cuidado y asistencia especial cuando sufran enfermedades crónicas o degenerativas.*²³

²²Constitución de la República del Ecuador, 2008

²³Constitución de la República del Ecuador, 2008

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.²⁴

vii) NORMATIVA LEGAL NACIONAL

Las políticas públicas²⁵ buscan aproximarse a los principios y a la dinámica que rigen la relación entre la esfera política y la acción pública. Entonces podemos decir que una política pública se compone de aquello que una autoridad pública decide hacer o no hacer, puesto que la omisión se puede considerar como una actuación.

“Se trata de una disciplina científica cuyo objetivo es elaborar información que sea de utilidad al proceso de adopción de decisiones y que ésta pueda ser utilizada para resolver problemas en circunstancias políticas concretas.”²⁶

Se las debe considerar como un conjunto de intervenciones sociales con un determinado sentido del Estado, y en este marco deben incluirse las políticas sociales que deben materializarse en políticas de erradicación de la discriminación, abuso y explotación de los grupos vulnerables o considerados como tal.

La Política Social

Recién a comienzos del siglo XXI, surge el consenso respecto a que la política social es parte fundamental de las funciones del Estado, ya que bien diseñadas e implementadas pueden, promover el empleo y el desarrollo, erradicar la marginación, configurar países plenos en desarrollo, y facilitar la superación de conflictos.

La política social, es el elemento que utilizan los gobiernos para regular y complementar las instituciones del mercado y las complejas estructuras sociales. A ésta, se la define en términos de servicios sociales como la educación, la salud, o la seguridad social.

²⁴ Constitución de la República del Ecuador, 2008

²⁵ Como el ejercicio del derecho de la población a participar en los órganos encargados de definirla y diseñarla; por medio de la participación ciudadana. Incluirá la demanda de la sociedad civil en la definición, ejecución y control de las políticas y no solamente la oferta institucional como ha funcionado hasta la actualidad. Protección Especial y Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Marco Conceptual Para la Definición de Políticas de Protección Especial. INNFA, UNICEF

²⁶ DE KOSTKA, Fernández, Estanislao. POLITICAS PUBLICAS. Universidad Complutense de Madrid, pág. 1

Sin embargo, la política social incluye mucho más que eso, consiste también en distribución, protección, justicia y equidad social. La política social, busca situar a los ciudadanos en el centro de las políticas públicas, ya no mediante el suministro de asistencia social residual, sino incorporando sus necesidades y voz en todos los sectores. La política social también busca a través de los gobiernos generar cohesión social, y potenciar un mayor desarrollo económico, mejorando el capital humano y el empleo productivo. Se debe dejar claro que el enlace entre el desarrollo económico y la política pública es importante, en la sociedad de mercado en la que se vive y de esta manera crear un desarrollo humano integral.

Las políticas sociales están íntimamente relacionadas como el enfoque de derechos humanos, tal como lo menciona Ludwin Guendel *“en el tema de derechos humanos se localizan dos dimensiones, asociada al desarrollo al desarrollo de la ética, y otra de carácter político, vinculada con las luchas del reconocimiento de los sectores excluidos.”*²⁷

La Política social de la infancia

*“La formulación de políticas sociales para la infancia y adolescencia se concibe desde un nuevo concepto de políticas sociales “... ya no afincadas en la racionalización que hace el Estado de las necesidades y/o demandas de la población, sino desde el derecho de la población que participa en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas sociales y que el Estado debe traducir en acciones, en tanto en cuanto, son obligaciones contempladas en los marcos jurídicos nacionales e internacionales.”*²⁸

Por lo tanto en el ámbito de la niñez y adolescencia: *“Las políticas públicas son un conjunto de decisiones, tomadas por autoridades competentes que se traducen en directrices y acciones sistemáticas, estratégicamente seleccionadas dentro de un conjunto de alternativas, en respuesta a las demandas de cumplimiento de los derechos de grupos sociales, en su formulación existe participación de los diferentes actores, y se ponen en práctica mediante la ejecución de planes y problemas.”*²⁹

Las políticas públicas sociales en el tema de niñez y adolescencia, deben tener un objetivo claro, puesto que el sector empresarial debe acogerlas no solo por su

²⁷ LUDWIN, GUENDEL. La política pública y ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: La Búsqueda de Una Nueva Utopía. Pag. 170

²⁸ Protección Especial y Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Marco Conceptual Para la Definición de Políticas de Protección Especial. INNFA, UNICEF

²⁹ Código de la Niñez y Adolescencia, Art. 193

obligatoriedad, sino como el eje de la responsabilidad social partiendo de éstas premisas, pues de allí surgirá la implementación empresarial en el ámbito de su competencia, el que debe introducir verdaderas garantías y restitución de derechos con visión de enfoque, a fin de propiciar una adecuada articulación entre las Instituciones comprometidas a efecto de garantizar la definición y asignación de los recursos para su ejecución.

Este marco de referencia deberá promover la equidad de género, la construcción de la ciudadanía, el fortalecimiento de la responsabilidad social y la construcción de la capacidad institucional para garantizar los derechos de la niñez, adolescencia y mujeres, como lo estipulan la Constitución Política del Estado, la Convención sobre los Derechos del Niño y los demás tratados internacionales.

Las políticas públicas tienen tres elementos fundamentales, que son:

- La dimensión política,
- La dimensión técnica – instrumental y,
- La decisión colectiva.

Se aplican en un ámbito definido como es el caso del ámbito local (cantonal o provincial) por ejemplo en el caso del Distrito Metropolitano de Quito tenemos el *Plan de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia de Quito*; y, en el ámbito nacional mediante el *Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia*.

El Plan Decenal de Protección a la Niñez y la Adolescencia, busca definir políticas, metas y estrategias que orienten a la adecuada acción pública y privada a favor del ejercicio de los derechos de la niñez y adolescencia a nivel nacional, como parte de la responsabilidad social que toda empresa debe aplicar y ejercer.

Estas políticas, metas y estrategias se han enfocado para desarrollar y fortalecer las acciones encaminadas a la implantación del Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral³⁰, que busca garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes.

A través, del Plan de Protección a la Niñez y Adolescencia del Distrito Metropolitano de Quito, enmarcado en la normativa internacional, nacional y local de niñez y adolescencia, así como en los lineamientos dados por el Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, busca garantizar condiciones de equidad

³⁰El Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia es un conjunto articulado y coordinado de organismos, entidades y servicios, públicos y privados, que definen, ejecutan, controlan y evalúan las políticas, planes, programas y acciones, con el propósito de garantizar la protección integral de la niñez y adolescencia. Define medidas, procedimientos, sanciones y recursos, en todos los ámbitos. Referentes teóricos de apoyo para los procesos de información, sensibilización y capacitación sobre: El Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia. Segunda Parte

e inclusión, ampliación y universalización de las oportunidades y mejoramiento sostenido de la calidad de vida de la población.

A través de la aplicación de estas políticas, las empresas buscan fortalecer el Sistema de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia mediante un trabajo articulado, organizado y efectivo entre las instituciones públicas y privadas, las organizaciones sociales y organismos de cooperación buscando así efectivizar la normativa legal y en el caso de las empresas, generar réditos y ganancias como parte de un correcto manejo financiero plasmado en la responsabilidad social.

El Plan de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia del Distrito, posee objetivos claros como por ejemplo;

Crear las condiciones necesarias para la vigencia y cumplimiento de los derechos de niños, niñas y adolescentes de la ciudad, en un marco de equidad y participación, a fin de lograr su pleno desarrollo;

Garantizar la protección, defensa y exigibilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes de la ciudad de Quito, y en caso que hayan sido violentados, restituirlos de manera inmediata;

Propiciar que los niños, niñas y adolescentes, junto con sus familias y comunidad, sean sujetos activos en la construcción de su ciudadanía y en la organización de su ciudad como un espacio de historia, conservación y desarrollo;

Establecer las directrices para la organización y funcionamiento del sistema de protección integral a la niñez y adolescencia del Distrito Metropolitano de Quito

El Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, ha definido varias políticas en un total de 29, que se las divide en:

- Políticas de Protección Integral: Niños y niñas menores de 0 a 6 años, Niños y niñas 6 a 12 años, adolescentes hombres y mujeres.

Estas políticas están organizadas según el Código de la Niñez y Adolescencia vigente en nuestro país; esto es: políticas básicas y fundamentales; de protección emergente; de protección especial; de defensa, protección y exigibilidad de derechos; de participación y construcción ciudadana.

Indudablemente destacamos:

- El Código de la Niñez y Adolescencia
- Ley contra la violencia a la mujer y la familia

- Plan Nacional de erradicación de la violencia de género hacia niñez, adolescencia y mujeres
- Ley de Amparo Laboral de la Mujer

Con la finalidad de proteger y garantizar la aplicación de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes, y la igualdad de género en el país, se adoptó, mediante Decreto Ejecutivo N° 1207-A, publicado en el Registro Oficial No. 234 de 22 de marzo del 2006, como política de Estado el Plan de Igualdad de Oportunidades 2005-2009, elaborado participativamente por el Consejo Nacional de las Mujeres –CONAMU, uno de cuyos ejes es la Promoción y protección de los derechos a una vida libre de violencia, a la paz, a la salud, a los derechos sexuales y reproductivos y el acceso a la justicia.

La agenda de este Plan entre otros puntos establece:

- La institucionalidad de género contará con recursos suficientes y permanentes para el desarrollo de sus acciones a favor de la erradicación de la violencia de género.
- El Estado Ecuatoriano garantizará un marco legal que prevenga y sancione toda forma de violencia en contra de las mujeres sin que medie su diversidad por edad, etnia, clase, opción sexual y procedencia.
- El Estado Ecuatoriano garantizará la erradicación de mensajes que fomenten la violencia en contra de las mujeres, las niñas, niños y adolescentes desde cualquier medio o mecanismo de comunicación y en cualquier formato.
- El Estado Ecuatoriano fomentará la cultura de paz y no violencia así como la eliminación de todos los estereotipos de género que perpetúan comportamientos de discriminación, servilismo, esclavitud u opresión.
- El sistema de justicia ecuatoriano cuenta con los mecanismos y procedimientos necesarios para la defensa y restitución de los derechos específicos de las mujeres niños, niñas y adolescentes.
- El sistema de salud del país incorpora las necesidades específicas y los factores bio-psico-sociales de las mujeres, niñas y adolescentes en la formulación de todos sus planes y programas de atención y prevención.

- El Estado ecuatoriano asume como prioridad nacional la prevención y erradicación del abuso, acoso y explotación sexual de niñas y adolescentes ya sea comercial o en condiciones de servilismo
- Los planes de gobierno en el Estado ecuatoriano se formulan, diseñan y ejecutan desde una vinculación sistémica entre políticas sociales y las políticas económicas
- El Estado Ecuatoriano erradica la discriminación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales y de ingresos entre mujeres y hombres.

viii) NORMATIVA LEGAL INTERNACIONAL

En Diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, instrumento internacional que en su artículo 2 establece:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

Sin bien es cierto, la norma transcrita no establece una edad específica, por principio universal las niñas y niños son considerados como personas y titulares de derechos, lamentablemente se hace referencia al termino infancia, como más relevante en el artículo 25.2 que señala: *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”* configurándose de esta manera la *“protección especial”* que encerraba a los derechos en tres ámbitos:

- Protección especial
- Educación y,
- Familia.

Al transcurrir el tiempo la Comisión de Asuntos Sociales de Naciones Unidas, aprueba el proyecto de Declaración de los Derechos del Niño, elaborada sobre la base de la Declaración de 1924. En este texto se remitió, por medio del Consejo Económico y Social (ECOSOC), a la Comisión de Derechos Humanos la que trabajó en una compatibilización de 1924 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

Estos dos textos se remitieron al Consejo Económico Social de las Naciones Unidas quien preparó el proyecto de Declaración de los Derechos del Niño, que se aprobó el 20 de Noviembre de 1959.

La Declaración de los Derechos del Niño en 1959, es el primer instrumento jurídico que trata a la infancia como sujeto de derechos.

Antecedentes Jurídicos de la Convención sobre los Derechos del Niño

- Declaración de Ginebra de 1924;
- Declaración de los Derechos del Niño 1959;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25 numeral 2;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos artículos 23 y 24;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 10.

En este contexto, el 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño, que establece un nuevo paradigma en la Doctrina de Protección Integral y reconoce la universalidad, progresividad e integralidad de todos los derechos para todos los niños, abandonando de esta manera el concepto de menor como sujeto tutelado para concebirlo como sujeto de derechos.

Un año después, en 1990, el Ecuador se convirtió en el primer país en América Latina en suscribir la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, comprometiéndose así a adoptar una serie de medidas para hacer efectivos estos derechos.³¹

Para un pleno funcionamiento y aplicación de la Convención, es necesario mencionar sus protocolos facultativos ratificados por el Ecuador, que son:

- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en conflictos armados.³²
- Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la

³¹ Al aceptar las obligaciones de la Convención (mediante ratificación o adhesión), los gobiernos nacionales se han comprometido a proteger y asegurar los derechos de la infancia y han aceptado que se les considere responsables de este compromiso ante la comunidad internacional. Los Estados parte de la Convención están obligados a estipular y llevar a cabo todas las medidas y políticas necesarias para proteger el interés superior del niño. **Referentes teóricos de apoyo para los procesos de información, sensibilización y capacitación sobre: El Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia. Primera Parte. Pág. 25**

³² Asamblea General – Resolución A/RES/54/263 del 25 de mayo de 2000. Entra en Vigor el 12 de febrero del 2002

pornografía.³³

Estructura

El preámbulo nos cuenta sobre los antecedentes de la Convención:

1. Contenido

- 1.1. La definición de niño y niña
 - 1.2. Los compromisos que adquirió Ecuador al ratificar la Convención
 - 1.3. Los principios
 - 1.4. Los derechos humanos de los niños y niñas³⁴
2. El mecanismo de protección establece la forma como las Naciones Unidas revisa la Convención. La Convención de Derechos del Niño creó el Comité de Derechos de los Niños que se reúne en Suiza cada año y revisa los informes que hace Ecuador sobre el cumplimiento de sus derechos

La Convención tiene cuatro principios fundamentales que deben ser considerados en todas las acciones desarrolladas por los derechos del niño, estos son:

- No discriminación;
- Interés Superior del Niño;
- Supervivencia y Desarrollo;
- Participación

Estos principios describen derechos de igualdad, protección efectiva, autonomía y libertad de expresión, cuyo cumplimiento es una exigencia de la justicia.

Los principios, en el marco de un sistema jurídico basado en el reconocimiento de derechos, puede decirse que son derechos que permiten ejercer otros, a fin de resolver conflictos entre derechos igualmente reconocidos.

Doctrina de Protección Integral

Antecedente

La doctrina de situación irregular dominó por varias décadas el análisis y la acción de la sociedad en torno a la niñez.

La doctrina de la situación irregular dio una respuesta a los problemas de los niños, niñas y adolescentes centrada en aquellos que se encontraban en condiciones sociales difíciles, con ese criterio, se denominaba niños o niñas a aquellos que estaban

³³ Asamblea General – Resolución A/RES/54/263 del 25 de mayo de 2000. Entra en Vigor el 18 de enero del 2002

³⁴ Recogidos en 54 artículos.

incorporados a los servicios de educación, salud, saneamiento, etc., y, menores a los que estaban marginados, especialmente de la escuela.

Situaciones de origen estructural, como la pobreza, se convirtieron en la causa para criminalizar a los menores y ordenar su internamiento; y, por tanto, su pérdida de libertad, en centros especiales que, supuestamente, los protegían.

Desde esa misma doctrina, los menores debían ser tutelados por un adulto por ser incapaces y sin opinión válida, además el término de minoridad se consideraba un sinónimo de situación irregular, anormal, y ésta era, normalmente, la única característica de las niñas y niños abandonados, es decir eran vistos como seres inacabados.

Jurídica y sociológicamente, esto cambió, desde la aprobación de la Convención de Derechos del Niño, donde nace ya una nueva visión de la Doctrina de Protección Integral, con la consideración jurídica de los niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos, por tanto, se busca garantizar el pleno desarrollo de todos los niños/as y adolescentes, enfatizando su condición de ser humano en pleno desarrollo; no se dirige exclusivamente a aquellos niños y adolescentes que tienen carencias o cuyos derechos han sido violados. Pues pasar del paradigma de la doctrina de situación irregular, a una óptica de derechos requiere comprender, en primer lugar, las diferencias existentes entre niños y niñas sujetos de derechos y niños y niñas objeto de protección y, desde esta perspectiva, repensar los compromisos que le corresponde asumir al Estado y a la sociedad para darles una protección integral.

Doctrina de Protección Integral

La Doctrina de Protección Integral³⁵, es una nueva forma de pensar respecto a la infancia, plantea la concepción del niño como sujeto poseedor de derechos y como destinatario de consideración especial. Estos derechos son interdependientes y están relacionaos con la supervivencia, el desarrollo, la participación, la promoción y la protección de la niñez. Para que la protección integral sea efectiva es necesaria la satisfacción, la garantía plena de todos los derechos reconocidos a los niños, niñas y adolescentes, como personas en proceso de desarrollo, pero absolutamente capaces de ejercer de manera progresiva sus derechos.

Esta doctrina reconoce:

³⁵Con el término "Doctrina de la Protección Integral" se hace referencia a un conjunto de instrumentos jurídicos, de carácter internacional, que expresan un salto cualitativo fundamental en la consideración social de la infancia.

- Los niños son personas sujetos de derechos y responsabilidades, por tanto, se debe dejar de considerarlos menores;
- No requiere tutela familiar, sino de su protección y afecto;
- Contradice el tradicional desarrollo hipotético de que la carencia temporal de habilidades para la supervivencia es igual a incapacidad jurídica; de que no son sujetos de derechos humanos;
- Concluye que diferencia y dignidad no son opuestos;
- Propone la protección integral de sus derechos humanos.

Esta doctrina recoge los siguientes instrumentos jurídicos:

- La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño;
- Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia Juvenil (Reglas de Beijín)³⁶
- Las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para los Jóvenes Privados de la Libertad³⁷
- Las Directrices de las Naciones Unidas para la Administración de la Justicia Juvenil (Directrices de Riad)³⁸.

A la Protección Integral, se la considera como el conjunto de acciones, políticas, planes y programas que con prioridad absoluta se definen y ejecutan desde el Estado, con la firme participación y solidaridad de la familia y la sociedad para garantizar que todos los niños y niñas gocen de manera efectiva (sin discriminación) los derechos humanos ala supervivencia, desarrollo, protección y participación, al tiempo que atienda situaciones especiales de los niños o grupos de niños que han sido vulnerados en sus derechos.

Principios de la Protección Integral

La Igualdad y la No Discriminación

Pilar fundamental de los Derechos Humanos establecido para la universalidad de los mismos. El carácter universal de las políticas sociales tiene que ver, de manera inmediata, con este principio, así como la aplicación y ejercicio de todos y cada uno de

³⁶ Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 40/33, de 28 de noviembre de 1985. http://www2.ohchr.org/spanish/law/reglas_beijing.htm

³⁷ Adoptadas por la Asamblea General en su resolución 45/113, de 14 de diciembre de 1990. <http://www2.ohchr.org/spanish/law/menores.htm>

³⁸ Adoptadas y proclamadas por la Asamblea General en su resolución 45/112, de 14 de diciembre de 1990. http://www2.ohchr.org/spanish/law/directrices_riad.htm

los derechos de los niños y adolescentes tiene que ver con que esta aplicación y este ejercicio está dirigido a vencer las condiciones, situaciones y circunstancias, generalmente sociales, económicas y culturales, que general discriminación y, por ende, desigualdad.

La prohibición de la discriminación es, entonces, el principio inicial para la construcción de políticas de protección integral. *Artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño.*

- *El Interés Superior del Niño*

Contenido en el Artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, establece que, en todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés del niño.

- *La Efectividad y Prioridad Absoluta*

La efectividad trae aparejada la adopción de medidas de carácter administrativo y legislativo que conduzcan a la efectividad del goce y disfrute real de los derechos humanos de los niños y las niñas, al respeto de estos derechos y al desarrollo de las garantías sociales, económicas, legales, institucionales y administrativas.

Este principio de efectividad es la base que da expresión práctica al carácter imperativo y a los mecanismos de cumplimiento previamente enunciados en la Convención, además constituye un programa genuino para el desarrollo de las políticas de derechos humanos hacia los niños³⁹.

La prioridad absoluta refiere que, los derechos de los niños y adolescentes sean atendidos de esa manera, no se basa solo en que se de preferencia en la formulación de políticas públicas, sino también prioridad en el destino de los recursos públicos, preferencia absoluta y protección frente a situaciones de violación o negación de derechos, y que también se castigue estas violaciones⁴⁰.

- *La participación solidaria o principio de solidaridad*

Como se ha establecido durante el estudio de estos principios, los niños y niñas son el eje central de la formulación de éstos; el Estado, la Familia y la Comunidad, conforman la trilogía sobre la cual descansa la responsabilidad en el ejercicio y goce efectivo de los

³⁹ Los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente convención. Artículo 4

⁴⁰ ... En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de la cooperación internacional. Artículo 4

derechos humanos de la niñez y adolescencia. El conjunto articulado de las acciones entre el ente público y privado, destacan el principio de participación democrática para la garantía de los derechos universales que permiten construir la doctrina de Protección Integral. *Artículo 5 de la Convención sobre los Derechos del Niño.*

Derechos Humanos de los Niños, Niñas y Adolescentes

En el paradigma de protección integral conjuntamente con los instrumentos jurídicos que lo conforman los derechos Humanos y por la obligación de los Estados Partes que han ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, se destacan cuatro grupos de derechos:

- Derecho a la Supervivencia;
- Derecho al Desarrollo;
- Derecho a la Participación; y,
- Derecho a la Protección.
- *Derechos a la Supervivencia*

A la vida: No sólo entendido como derecho a la vida intrínsecamente considerada, es decir, a la vida física, sino en un sentido amplio que comprende tanto la vida física como el derecho a las condiciones para una vida digna, en donde se ubican específicos derechos a la supervivencia y al desarrollo, tales como el desarrollo integral del niño, en lo moral, cultural y social. Este carácter amplio del derecho a la vida, nos permite entender la característica de interdependencia entre diversas categorías de derechos.

A la salud: entre otras prerrogativas comprende la atención a la salud, el establecimiento de un sistema preventivo de salud, la garantía de asistencia médica y sanitaria, y el combate a las enfermedades y a la desnutrición.

A la seguridad social: que incluye los beneficios de la seguridad social en general y del seguro social, en particular, para todos los niños.

A no participar en conflictos armados que además comprende el respeto de las normas de Derecho Internacional Humanitario que le sean aplicables al niño en estos casos.

- *Derechos de Desarrollo*

A la Educación: que debe garantizarse en condiciones de igualdad de oportunidades, de manera obligatoria y gratuita, tanto en el nivel escolar primario, como el fomento de la enseñanza secundaria también de forma gratuita y con asistencia financiera cuando se haga necesario.

A la Cultura y Recreación: teniendo acceso a ellas, con participación efectiva y libre en la vida cultural y en las artes, en condiciones de igualdad y en especial al derecho cultural, religioso y lingüístico de las minorías étnicas.

Al Nombre y a la Nacionalidad: de forma inmediata después de su nacimiento, lo cual comprende además el derecho a preservar su identidad, incluyendo las relaciones familiares, es decir, tanto el nombre o identidad legal como el familiar y social.

A la libertad de pensamiento, conciencia y religión: en especial el de formarse un pensamiento libre, tener culto y conciencia autónoma.

- Derechos de Participación

La libertad de expresión e información: que incluye el de expresarse de manera libre, y buscar, recibir y difundir informaciones. La concatenación de éste derecho con el de opinión que se verá posteriormente, permite colegir sin duda, el derecho a exigir la fuente de proveniencia de la información que se dirige a los niños y a la sociedad en general.

Opinión: que permite la expresión libre del niño o niña en todos los asuntos de su interés, incluyendo los procedimientos administrativos o judiciales.

Asociación: que comprende todo lo relativo a las formas organizativas lícitas, como el de fundarlas, dirigirlas, participar en ellas y celebrar reuniones.

- Derechos de Protección

Protección contra toda forma de explotación, prejuicio, abuso físico o mental, maltrato o descuido

A los refugiados: asistencia humanitaria adecuada en caso de refugio, sea sólo o con sus padres.

A un proceso justo: en caso de ser procesado por un órgano judicial, lo cual comprende asistencia jurídica adecuada, derecho de defensa, a no ser torturado ni sometido a otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, a que no se le imponga pena capital ni prisión perpetua, a no ser detenido o privado de libertad ilegal o arbitrariamente y ser tratado acorde con la dignidad humana.

Contra la venta, el secuestro trata, o ser ejecutados con cualquier fin o en cualquier forma.

Contra el uso ilícito de estupefacientes.

Las políticas públicas deben estar concebidas con la integración de todos y cada uno de los derechos comprendidos a su vez en cada uno de estos grupos, como única forma de

garantizar una política de protección integral, ya desde la óptica de la prevención, ya desde la ejecución programática de atención universal como forma de protección.

Visto así, las políticas de Protección Integral a la niñez y adolescencia deben estar tendidas sobre la creación y activación de los mecanismos que sean necesarios, tales como los de carácter legislativo, educativo, cultural, social e institucional que permitan subrayar el carácter universal de la protección para el vencimiento de cada uno de los obstáculos de carácter estructural que han creado marcadas relaciones de inequidad para la infancia.

De los cuatro grupos de derechos contenidos en la Doctrina de Protección Integral, el derecho a la supervivencia, a la protección y a la participación forman un conjunto que convoca a la prioridad absoluta para todos los niños y niñas, para que se formulen y ejecuten políticas de Estado destinadas a la totalidad de la niñez y la adolescencia en materia de derechos y garantías a la vida, a la salud, a la educación, a la alimentación, al esparcimiento, a la asociación juvenil a la cultura, a la libertad, a la justicia, a la erradicación de la explotación, al no trabajo infantil; en fin, al conjunto de derechos relacionados con el desarrollo personal y social, con la integridad y con la igualdad.

En conclusión la doctrina de protección integral se traduce en:

- Visión del Niño como sujeto de derecho. Los niños son sujetos de derecho frente al Estado y la sociedad. Jurídicamente se les reconoce dotados de la capacidad de hecho.
- Las necesidades se transforman en derechos (ciudadano dimensión social)
- Ejercicio y responsabilidad progresiva.
- Creación de canales idóneos para el ejercicio de los derechos.
- Desjudicialización de los problemas sociales.
- Corresponsabilidad (ente público – ente privado)

El interés superior del niño

Hace algunos años, los intereses de los niños y niñas eran simplemente un asunto que debía ser tratado de manera privada, pues quedaba fuera de la regulación de los asuntos públicos; luego de varios años, se observa un aumento en la preocupación por los niños y se empieza a reconocer que ellos pueden tener intereses que sean jurídicamente protegidos.

En este contexto, la Convención de Derechos del Niño, ha elevado el interés superior

del niño como esencial al estudiar los derechos de la niñez y adolescencia; y, dándole un carácter de norma fundamental a través de un rol jurídico definido que, además, se proyecta más allá del ordenamiento jurídico hacia las políticas públicas e, incluso, orienta el desarrollo de una cultura más igualitaria y respetuosa de los derechos de todas las personas.

Así lo reconoce el Comité de los Derechos del Niño⁴¹, establecido por la propia Convención, que ha señalado que el interés superior del niño es uno de los principios generales de la Convención, llegando a considerarlo como principio "rector-guía" de la misma.

El objetivo principal de la Convención sobre los Derechos del Niño⁴², responde a la necesidad de poseer una concepción garantista que promueva la conciliación entre el interés superior del niño, niña y adolescente y la protección efectiva de sus derechos. Es decir, que este principio nos invita a desprendernos de lo que hasta ahora habíamos considerado como un simple interés particular, permitiendo así que el sector empresarial, se crea asistido del derecho a explotar laboralmente a niños, niñas y adolescentes, sin considerar que el Estado y las políticas públicas han orientado sus esfuerzos a la erradicación absoluta del trabajo infantil.

El principio del interés superior del niño no es nuevo en el análisis comparado de la evolución de los derechos de los niños en diferentes sistemas jurídicos, pues revela una característica uniforme. El reconocimiento de los derechos de los niños ha sido un proceso gradual desde una primera etapa en que fueron personas prácticamente ignoradas por el derecho y solamente se protegían jurídicamente las facultades, generalmente muy discrecionales, de los padres.

El principio del interés superior ha evolucionado conjuntamente con el reconocimiento progresivo de los derechos del niño y que, ahora que la construcción jurídica de los derechos del niño ha alcanzado un importante grado de desarrollo, corresponde que este principio sea interpretado según este nuevo contexto de derechos convirtiéndose en un mecanismo eficaz para oponerse a la amenaza y vulneración de los derechos reconocidos y promover su protección igualitaria.

⁴¹ Artículo 43 Convención sobre de Derechos del Niño

⁴² En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos una consideración primordial que se atenderá será el interés superior del niño.

El interés superior del niño debe ir de la mano con la concepción de derechos humanos como facultades que permiten oponerse a los abusos del poder y superan el paternalismo que ha sido tradicional para regular los temas relativos a la niñez, como mecanismo de vigencia de los demás derechos que consagra e identifica el interés superior con la satisfacción plena de ellos; es decir, el principio tiene sentido en la medida en que existen derechos y titulares (sujetos de derecho), de carácter integral y sistemáticos.

Además el principio del interés superior del niño permite resolver "conflictos de derechos" recurriendo a la ponderación de los derechos en conflicto. En este sentido, los derechos del niño y los derechos de otras personas, los derechos del niño deberán tener una primacía no excluyente de los derechos de terceros.

El interés superior del niño supone la vigencia y satisfacción simultánea de todos sus derechos, el concepto de interés superior del niño alude, justamente, a esta protección integral y simultánea del desarrollo integral y la calidad o "nivel de vida adecuado.

Hacer frente a la responsabilidad social, desde una perspectiva de cambio, erradicando toda forma de trabajo infantil y abuso en contra de la mujer, hace suponer que un correcto manejo de los ejes de una política interna, acorde tanto a la legislación nacional como internacional, promovería un manejo sustentable y sostenible de la empresas nacionales y multinacionales radicadas en nuestro país.

De las ideas expuestas se desprende que desde la ratificación de la Convención existe una absoluta equivalencia entre el contenido del interés superior del niño y los derechos fundamentales del niño reconocidos en el Estado de que se trate. De este modo es posible afirmar que el interés superior del niño es, nada más pero nada menos, que la satisfacción integral de sus derechos.

En la Convención, el interés superior está formulado en términos generales que hace referencia al niño/a como sujeto de derechos, es decir, como un individuo que goza de un conjunto de derechos ligados a su protección y participación, así como también a la disposición de recursos materiales e inmateriales indispensables para su desarrollo.

Por su innegable trascendencia, resulta imposible no citar la siguiente normativa que hace referencia a la erradicación de la violencia contra la mujer:

- *CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACION DE TODAS LA FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER*, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de octubre de 1979 y suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980.
- *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER*, suscrito en la ciudad de Belén do Para Brasil, aprobada durante el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 9 de junio de 1994.
- Protocolo Facultativo de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo texto se declara Ley de la República y compromete para su observancia el Honor Nacional.

4.3. CAPÍTULO 3. EFECTOS EMPRESARIALES ANTE LA VIOLACIÓN DE PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

ix) ESTUDIO DE LAS PRINCIPALES VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

“El no contar todavía con los suficientes juzgados de la Niñez y Adolescencia ya es una vulneración de los derechos de ese importante sector de la sociedad” sostiene Nancy Rea, responsable del Juzgado Tercero de la Niñez y Adolescencia del Azuay.

De acuerdo al Instituto Nacional de la Niñez y la Familia, INFA, el año pasado las situaciones de violación de derechos más atendidas fueron: incumplimiento en la cancelación de las pensiones alimenticias por parte de los padres; niñas, niños y adolescentes no reconocidos por sus progenitores varones.

Negligencia de los padres o de personas responsables de los chicos, abuso sexual, maltrato físico y psicológico, violencia intrafamiliar, consumo de alcohol y falta de empleo en las familias.

El 2 de enero de 2009, la Subdirección Regional del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES, emprendió la instalación del Sistema Nacional Descentralizado de Protección a la Niñez y Adolescencia, SNDPINA, que se basa en seis políticas:

- 1.- Que ningún niño muera por causas prevenibles antes de los 28 días de nacido,
- 2.- Que no sufran desnutrición.
- 3.- Que no carezcan de educación.
- 4.- Que no padezcan maltrato de tipo alguno.
- 5.- Que no incursionen en trabajos peligrosos; y,
- 6.- Que su participación en la sociedad sea un medio de hacer ciudadanía.

“La Responsabilidad Social Corporativa es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus

*empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida”.*⁴³

Partiendo de esta definición, se establece que las empresas resaltan como características relevantes, el servoluntario y filantrópico como elementos constitutivos de la Responsabilidad Social Corporativa, en razón de que la aplican pese a no existir leyes internas que los obliguen de forma imperativa a conllevar con la sociedad un desarrollo armónico sostenible, pues la incorporan voluntariamente como un eje central dentro de sus planes estratégicos. Lamentablemente su aplicación se ha convertido en una *cuestión de imagen* debido a que se enfrentan a una sociedad civil cada vez más crítica y vigilante de su actuación por las graves violaciones a los derechos de los niños niñas y adolescentes, cometidas no solo por empresas transnacionales, sino por la industria nacional también, es el caso de **Bananera Noboa**, cuyo imperio está basado en el trabajo forzado a menores de edad, falsas imágenes para comercializar sus productos, de niños sonrientes que evocan alegría tropical. Pero las condiciones laborales bajo las cuales trabajan los menores, son infrahumanas, extenuantes jornadas laborales de doce horas bajo el sol; manejo de pesticidas sin los instrumentos más elementales de protección; jaleo de las pesadas pencas de plátanos por más de un kilómetro a las plantas empacadoras.

El agua disponible viene de pozos altamente contaminados, causando fuertes dolores gastrointestinales, diarrea e inclusive el deceso de trabajadores, entre los cuales lamentablemente se encuentran niños.

Y lo más escandaloso, el trabajo “matador” que realizan niños de entre ocho y catorce años de edad, en las fincas bananeras de Ecuador, por el cual, en el mejor de los casos, reciben como paga un poco más de tres dólares por día, si es que les pagan del todo.

La organización de derechos humanos Human Rights Watch publicó un detallado informe sobre las condiciones de los niños en las plantaciones plataneras de Ecuador. Son ellos que con su “dedos ágiles” ponen las estampillas con las etiquetas de las marcas en la fruta; que cubren a las plantas de plátano con plásticos tratados con insecticida, que rocían con fungicidas los bananos que serán transportados.

⁴³CEPAL - SERIE Medio Ambiente y Desarrollo, División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, Publicación de las Naciones Unidas, Santiago-Chiles- abril de 2004.

Y para jalar las pencas (que pesan unos 50 kg. o más) utilizan un sistema de cables, poniéndoles a los niños una especie de arnés de tiro, como a los bueyes de tiro. Los espantosos testimonios soltaron un revuelo en los diarios internacionales. Resulta que entre las comercializadoras se cuentan grandes empresas norteamericanas como la Dole y Del Monte.

Lo que urge para combatir el pavoroso flagelo del trabajo infantil en las plantaciones bananeras es una dura lucha clasista por sindicalizar a los trabajadores y subir drásticamente sus sueldos.



Fuente: <http://somosdemocracia.org/>

Los niños menores de 18 años, constituyen casi un tercio de la población mundial. Los niños, niñas y adolescentes representan casi la mitad de la población nacional.

Inevitablemente, las pequeñas y grandes empresas interactúan con menores, afectando así sus vidas ya sea directa o indirectamente.

Los niños son actores fundamentales para las empresas, como consumidores, familiares de trabajadores, jóvenes trabajadores y como futuros líderes empresariales.

El impacto de la actividad empresarial sobre el niño puede ser duradero e incluso irreversible. La infancia es un periodo único de rápido desarrollo físico y psicológico, durante el cual se puede alterar de un modo permanente la salud física, mental y emocional de los niños para bien o para mal. Una alimentación adecuada, agua limpia, cuidado y afecto son esenciales durante los años de desarrollo del niño para su supervivencia y salud.

Los niños también son afectados por los riesgos cotidianos de un modo diferente y más severo que los adultos. Por su fisiología, los niños absorben en mayor cantidad, los agentes contaminantes a los que se encuentran expuestos volviéndolos más vulnerables. Los trabajos más comunes en los que se emplean, de forma ilícita, a los niños incluyen:

- Trabajo ilegal infantil en cadenas de suministros.
- Presencia infantil en los alrededores o en el interior de instalaciones empresariales.
- Contratación de niños como empleados domésticos en los alojamientos para trabajadores.
- La exposición de niños a productos industriales.
- Arresto y detención de niños por los servicios de seguridad de compañías

Actividades ligadas a la inadecuada atención a los hijos de trabajadores migrantes dejados en casa durante el horario laboral.

El reconocimiento de la responsabilidad social empresarial, hacia la infancia, se ha centrado en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Los Derechos de los niños y los principios empresariales resaltan las diversas formas en que las empresas afectan la vida de los menores; el respeto y respaldo a los derechos de los niños, niñas y adolescentes como estrategia y operación esencial dentro de toda empresa, fortalecen las actividades inherentes al giro de su negocio, así como las iniciativas de responsabilidad social. Estos esfuerzos mejoran la reputación, aumenta la gestión de riesgos y aseguran el mantener sus operaciones activas.

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales establecen las acciones empresariales para respetar y promover los derechos del niño. La Convención sobre los Derechos del Niño y las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo n° 138 sobre Edad Mínima y n° 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil describen resumidamente los derechos del niño. El artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece el siguiente principio: “Los intereses del niño deben ser considerados en primer lugar... en todas las decisiones que los afecten”.

Las medidas a adoptar por todas las empresas incluyen:

Reconocer los Principios esenciales que sustentan los derechos del niño

La Convención sobre los Derechos del Niño establece los derechos y libertades básicas de los que deben gozar sin discriminación todos los niños. La Convención está basada en cuatro Principios esenciales que deberían incorporarse en cualquier actividad

relacionada con la infancia, llevada a cabo por parte de gobiernos, padres, comunidades o el sector privado.

Estos cuatro Principios esenciales son:

- El interés superior del niño;
- La no-discriminación;
- La participación del niño; y.
- Su supervivencia y desarrollo.

Cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos del niño

Evitar transgredir los derechos del niño y tratar cualquier impacto negativo de la empresa sobre sus derechos. La responsabilidad empresarial de respeto, se aplica a las actividades propias de la empresa y a sus relaciones comerciales e incluye (aunque no limita) actividades y relaciones identificadas en principios empresariales

Todas las empresas deben implementar normativas y procesos adecuados para cumplir con esta responsabilidad, como se encuentra establecido en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.⁴⁴

Esto incluye:

Política de compromiso: un documento que establece la responsabilidad empresarial de respetar los derechos del niño, descritos en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Esta política de compromiso debe ser aprobada por los altos directivos de la empresa y basarse en un conocimiento especializado y relevante sobre esta temática. Deberá estipular las expectativas de la empresa para el personal, socios empresariales y otros agentes directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios. Deberá estar disponible al público, difundida de modo interno y externo e integrada en las políticas y procedimientos pertinentes. También puede incluir una declaración sobre el compromiso de la empresa para promover los derechos del niño.

Debida diligencia en derechos humanos: éste, refiere un proceso continuo con el que toda empresa evalúa su impacto potencial y real sobre los derechos humanos, incluidos los derechos del niño. El proceso incluye la integración de los resultados obtenidos en la evaluación y la respuesta generada en estos casos, así como el monitoreo de las respuestas y la comunicación de cómo se gestiona su impacto.

⁴⁴8 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco de las Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”, adjunto al Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos, empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/17/31, Naciones Unidas, 21 de marzo de 2011, disponible en www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf. Aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en A/HRC/RES/17/4.

Así se establece en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

La debida diligencia en derechos humanos debe abarcar los impactos negativos que la empresa pueda causar o a los que pueda contribuir mediante sus propias actividades, o que puedan relacionarse directamente con sus operaciones, productos o servicios debido a relaciones comerciales.

Para llevar a cabo una debida diligencia en derechos humanos, todas las empresas deberían:

- Identificar y evaluar cualquier impacto negativo real o potencial sobre los derechos del niño. Para ello la empresa debería contar con conocimientos especializados en derechos humanos y el proceso debería incluir consultas con niños y otros grupos vulnerables. Se debería tener en cuenta que los niños y las niñas pueden verse enfrentados a riesgos diferentes.
- Integrar las conclusiones de las evaluaciones de impacto en procesos y funciones internas relevantes y tomar las medidas adecuadas. Cuando una empresa causa o contribuye a un impacto negativo sobre los derechos del niño o cuando pueda causarlo, debería adoptar las medidas necesarias para cesar o evitar dicha actividad o su contribución a ésta y utilizar su influencia para aplacar cualquier impacto restante.
- Controlar y realizar un seguimiento de la efectividad de las respuestas de la empresa, con el propósito de verificar si los impactos negativos sobre los derechos del niño están siendo tratados. Con este fin, es posible utilizar indicadores cualitativos y cuantitativos, así como una apropiada retroalimentación recibida tanto de fuentes internas como externas, incluyendo los niños afectados, familiares y otros participantes. La utilización de forma periódica de herramientas como contratos ligados al cumplimiento de objetivos, revisiones, encuestas y auditorías (autoevaluaciones o auditorías independientes), constituyen un respaldo y constante evolución en procesos que por su naturaleza son defectuosos.
- Comunicar externamente las medidas puestas en marcha para disminuir los impactos negativos de las actividades de la empresa sobre los derechos del niño. Esta comunicación podría hacerse en un formato y con una periodicidad adecuada al público objetivo de la misma, ofreciendo suficiente información

para evaluar el grado de aplicación de las medidas puestas en marcha y dicha comunicación no puede conllevar riesgos ni para las partes afectadas ni para el personal, además de respetar los requisitos de confidencialidad comercial.

Procesos para facilitar la aplicación de medidas correctivas que tengan en cuenta a los niños: los procedimientos que facilitan una reparación a cualquier impacto negativo sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes causado por la empresa al que ésta contribuya. Cuando una empresa reconoce haber causado o contribuido a causar un impacto negativo sobre los derechos humanos, deberá proporcionar una solución o cooperar al hallazgo de una mediante procedimientos legítimos, mecanismos de reclamación del nivel operativo eficaces o mecanismos judiciales, según corresponda. Los mecanismos de nivel operativo deberían ser accesibles a niñas y niños, sus familias y a aquellos que representen sus intereses, reuniendo criterios para la reclamación no judicial establecida en el Principio 31 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Compromiso de promover los derechos humanos de los niños

Además de respetar los derechos del niño, la empresa debe incentivar acciones voluntarias que promuevan los mismos, a través de las actividades esenciales de la empresa, de inversiones sociales estratégicas y de filantropía, de actividades de promoción y de participación en las políticas públicas, así como del trabajo en cooperación con otras organizaciones y de otras medidas de acción colectiva. Con frecuencia, las oportunidades para promover los derechos del niño se podrán identificar gracias a un proceso de debida diligencia sobre los derechos humanos por parte de la empresa, que incluya consultas con los niños, sus familiares y con expertos en derechos del niño. Las iniciativas voluntarias en apoyo a los derechos del niño deberán realizarse como complemento y no como sustitutivo de las medidas llevadas a cabo para respetar estos derechos y estará orientada según los Principios esenciales de los derechos del niño.

Convertirse en defensor de los derechos del niño

Fomentar los derechos del niño, incluyendo la implementación de estos Principios y de otras prácticas empresariales ejemplares que resulten relevantes, en las operaciones de la empresa, así como en la cadena de suministro, en sus relaciones comerciales y entre sus competidores.

La responsabilidad corporativa incluye el respeto de los derechos incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, lo que implica:

Erradicar el trabajo infantil

No emplear ni utilizar a niños en ningún tipo de trabajo infantil. Establecer mecanismos de verificación de edad estrictos como parte del proceso de contratación y asegurarse de que dichos mecanismos también se utilicen en la *cadena de valor*.⁴⁵

Vigilar la no presencia de niños en la fuerza laboral de la empresa. En aquellos casos en que esto provoque el despido de niños anteriormente integrados en el personal de la empresa, deberán tomarse medidas para asegurar la protección de los niños afectados y si fuese necesario, tratar de proporcionar un entorno de trabajo digno a los responsables del niño. Las empresas no deben ejercer una presión excesiva sobre proveedores, contratistas o subcontratistas que pueda dar lugar al abuso de los derechos del niño.

Prevenir, identificar y mitigar los daños causados a jóvenes trabajadores

Protegerlos de labores profesionales prohibidas para trabajadores por debajo de los 18 años o más allá de sus capacidades físicas y psicológicas.

Proteger a los niños de trabajos peligrosos, que puedan dañar su salud, seguridad e integridad. Prevenir y eliminar peligros en el lugar de trabajo o retirar a los niños de dichos entornos.

Se debe alejar inmediatamente a los niños de entornos de trabajo peligrosos y al mismo tiempo la empresa debe compensarles por la pérdida de ingresos resultante de dicha intervención. La empresa debe ser consciente de que los niños en edad laboral pueden enfrentarse en el lugar de trabajo a riesgos diferentes a los que sufren los adultos y que las niñas pueden enfrentarse a peligros diferentes que los niños.

Es importante respetar en particular los derechos del niño a la información, libertad de asociación, negociaciones colectivas, participación, no discriminación, privacidad y protección contra cualquier tipo de violencia laboral, incluido el castigo físico, psicológico y otros tipos de humillaciones, acoso y abuso sexual.

Trabajar con gobiernos, agentes sociales y otros agentes para fomentar la educación y la búsqueda de soluciones sostenibles a las causas primordiales del trabajo infantil

⁴⁵ [Cadena de Valor por Estrategia Magazine](#)

Trabajar con otras empresas, comunidades, organizaciones de derechos del niño, sindicatos y gobiernos para fomentar la educación de este grupo vulnerable y la búsqueda de soluciones sostenibles a las causas primordiales del trabajo infantil

Apoyar un mayor y mejor esfuerzo comunitario, nacional e internacional para erradicar el trabajo infantil, mediante la movilización social y la concientización así como, programas para erradicar el trabajo infantil creados y llevados a cabo en cooperación con niños y otros miembros de la comunidad local.

Trabajar conjuntamente con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de trabajadores para desarrollar enfoques comunes a nivel sectorial para tratar el trabajo infantil y establecer puentes de unión con los sindicatos, fuerzas del orden público, inspectores de trabajo y otros agentes.

Establecer en equipos de trabajo temas de discusión sobre el trabajo infantil en organizaciones empresariales representativas a nivel local, nacional o estatal.

Apoyar el desarrollo y la aplicación, como parte de una política fundamental, de un plan nacional contra el trabajo infantil, y de mecanismos para luchar contra él.

Participar en programas de fomento del empleo juvenil, de desarrollo de competencias y de oportunidades de formación laboral para jóvenes trabajadores mayores de la edad mínima legal para trabajar.

Buscar enmarcar la producción en la economía formal y evitar convenios de trabajo informales que puedan contribuir a la proliferación del trabajo infantil.

Proporcionar un empleo digno para jóvenes trabajadores

Respetar los derechos de los jóvenes que superan la edad mínima de trabajo y fomentar el diálogo social y los derechos laborales, la creación de condiciones de trabajo seguras, la protección contra el abuso y la explotación, y el acceso a instalaciones sanitarias adecuadas al sexo de los trabajadores.

Concientizar sobre la vulnerabilidad de los jóvenes trabajadores que superan la edad mínima de trabajo y dar respuesta a los problemas que puedan surgir

Todas las empresas deben adoptar, al más alto nivel una política de compromiso respecto a los derechos de niñas, niños y adolescentes, incluyendo el derecho a ser protegidos contra la violencia y el abuso. Esta política debe proteger a los niños que superen la edad mínima para un trabajo normal de trabajos peligrosos: *se deben considerar, entre otras cosas, los límites en el horario laboral; las restricciones de trabajo a alturas peligrosas; el trabajo con maquinaria, equipamiento y herramientas peligrosas; el transporte de cargas pesadas; la exposición a substancias o procesos*

*peligrosos; y condiciones difíciles como el trabajo nocturno o casos en los que el joven trabajador se vea confinado a los locales de trabajo de la empresa.*⁴⁶

La responsabilidad de aplicar esta normativa debe integrarse a los procesos habituales de la empresa y ser compartida por la directiva. La empresa puede, sin embargo, asignar la responsabilidad del monitoreo de su aplicación a un equipo directivo específico.

Las políticas corporativas con respecto al acoso deberían tener en cuenta la vulnerabilidad del joven trabajador; podrán imponerse sistemáticamente y los trabajadores y demás personas dentro de los establecimientos empresariales deberían recibir una formación al respecto. Deben hacerse efectivos y accesibles para los jóvenes trabajadores los mecanismos de reclamación.

La empresa puede exigir al equipo gestor y animar a los sindicatos y a sus representantes electos a prestar especial atención a la protección de los derechos de los jóvenes trabajadores. Los sindicatos pueden decidir elegir representantes/delegados para controlar las condiciones laborales de los jóvenes; esto es, una cuestión que debe ser decidida por el sindicato en cuestión.

El compromiso corporativo de promover incluye:

- Proporcionar un empleo digno para jóvenes trabajadores
- Fomentar las oportunidades de empleo digno para jóvenes trabajadores, junto con el desarrollo de sistemas de protección social apropiados para esa edad y la provisión de información y servicios sanitarios. Además de la posibilidad para los jóvenes trabajadores de ganarse la vida dignamente, los programas educativos de calidad, los programas de capacitación profesional y de desarrollo de medios de subsistencia son de especial importancia.
- Proporcionar un empleo digno que apoye a los trabajadores, hombres y mujeres, en su papel de padres y cuidadores

Más allá del cumplimiento de la legislación, la empresa debe prestar una especial atención a las condiciones de trabajo, como: pago de un salario mínimo, duración y flexibilidad de las horas de trabajo, prestaciones para mujeres embarazadas y en período de lactancia, necesidad de permiso por paternidad o por maternidad, ayuda al cuidado a distancia de los hijos de los emigrantes y jornaleros, o facilidades para el acceso a guarderías, cuidado sanitario y educación de buena calidad para los dependientes del trabajador.

⁴⁶Recomendación de la Organización Internacional de Trabajo sobre 'R190 las Peores Formas de Trabajo Infantil', de 1999,

Tratar los riesgos de seguridad y protección de los derechos del niño que plantean las instalaciones de la empresa y el personal en el ejercicio de la actividad empresarial

- Garantizar que las instalaciones de la empresa no se utilicen para abusar, explotar o dañar a niños.
- Garantizar que las instalaciones de la empresa no representen amenaza alguna para la seguridad del niño durante el horario laboral y fuera de él.
- Aclarar al personal de la empresa que la política de tolerancia cero sobre la violencia, explotación y abuso se aplica a todas las actividades empresariales, incluso cuando éstas se produzcan fuera de las instalaciones empresariales.
- Tomar medidas adecuadas en lo concerniente a posibles situaciones de violencia, explotación o abuso.
- Garantizar la protección ante trabajos peligrosos de los jóvenes trabajadores que superen la edad laboral mínima

Las empresas, tienen el fiel compromiso de promover las siguientes acciones en torno a la seguridad y protección de los derechos del niño:

- Desarrollar y aplicar un código de conducta de protección del niño
- Desarrollar un código de conducta de protección del niño para todas las operaciones comerciales.
- Garantizar la difusión interna del código de conducta y el desarrollo de programas de formación. Se recomienda que otras empresas vinculadas a las operaciones comerciales, productos y servicios de la empresa desarrollen también un código de conducta de protección del niño.

La responsabilidad corporativa de respetar incluye:

- Garantizar que las pruebas e investigación de productos y servicios que pueden ser utilizados o consumidos por niños se llevan a cabo en concordancia con las normativas nacionales e internacionales pertinentes.
- Garantizar que los productos y servicios destinados a niños o a aquellos a los que estén expuestos, sean seguros y no causen daños psicológicos, morales o físicos.
- Restringir el acceso a productos y servicios inadecuados para los niños o que puedan ocasionarles daño, asegurándose que dichas acciones no entren en conflicto con la normativa internacional, incluidas las prerrogativas de no discriminación, libertad de expresión y de acceso a la información.

- Llevar a cabo los pasos necesarios para eliminar la discriminación de cualquier niño o grupo de niños en el suministro de productos y servicios.
- Buscar prevenir y eliminar el riesgo de que ciertos productos y servicios sean utilizados para el abuso, explotación o cualquier tipo de daño hacia los niños.

Para cumplir eficazmente con la protección de niños, niñas y adolescentes dentro de la esfera del giro del negocio, las empresas deben:

- Tomar medidas para maximizar la disponibilidad de productos y servicios esenciales para el desarrollo y supervivencia del niño y su acceso.
- Buscar oportunidades para promover los derechos mediante productos y servicios, al igual que mediante su distribución.
- Garantizar que ni las comunicaciones ni el marketing tengan un impacto negativo en los derechos del niño (esto es válido para todos los medios de difusión y herramientas de comunicación).

El marketing no debe reforzar la discriminación. La información y etiquetado de los productos deben ser claros, precisos y completos.

A la hora de valorar si existe o puede existir un impacto negativo sobre los derechos del niño y de tomar medidas que integren y corrijan estos impactos, hay que considerar factores como:

- La mayor susceptibilidad de los niños a ser manipulados y las repercusiones del uso de estereotipos e imágenes corporales irreales o con un componente sexual.
- Cumplir apropiadamente con los parámetros de conducta empresarial establecidas en los instrumentos de la Asamblea Mundial de la Salud relacionados con el marketing y la salud⁴⁷
- Cumplir con las pautas de conducta empresarial establecidas en los instrumentos de la Asamblea Mundial de la Salud relacionados con el marketing y la salud en todos los países. (En los casos en los que la ley nacional se ajuste a estándares superiores, las empresas deberán seguir dicho estándar).

Cabe resaltar, por su innegable trascendencia en todo ámbito empresarial y social, que la utilización de marketing debe hacerse en el sentido de fomentar los derechos del niño, la autoestima positiva, un modo de vida saludable y valores no violentos.

⁴⁷ Los instrumentos de la Asamblea Mundial de la Salud sobre marketing y salud incluyen: el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna (1981) y las consecuentes resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud (se han adoptado medidas nacionales en muchos países para asegurar su cumplimiento); la Convención Marco de la OMS sobre el Control del Tabaco (2003); el Conjunto de Recomendaciones sobre la Promoción de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas Dirigida a los Niños; y la Estrategia Mundial para Reducir el Uso Nocivo del Alcohol de la Asamblea Mundial de la Salud (2010).

Como parte de la responsabilidad social, el medio ambiente no puede dejarse de lado, e inclusive esta forma parte activa dentro de la correcta aplicación de los derechos del niño, pues a la hora de planificar y de implementar estrategias medioambientales y de uso de recursos, la empresa debe asegurarse que las operaciones comerciales no tengan efectos negativos sobre los derechos del niño en lo referente a daños medioambientales o a la reducción del acceso a los recursos naturales; debe, garantizar que los derechos de los niños, niñas y adolescentes, así como de sus familias y sus comunidades sean abordados por los planes de contingencia relativos a daños medioambientales y de sanidad, incluyendo los ocasionados por accidentes.

Respetar los derechos del niño como parte integral de las consideraciones de derechos humanos al adquirir o utilizar tierras para operaciones comerciales

- Siempre que sea posible evitar y minimizar el desplazamiento de las comunidades afectadas por la adquisición de tierras o por su utilización para fines comerciales. Realizar consultas con las comunidades potencialmente afectadas para garantizar que se identifica y trata cualquier impacto negativo sobre los derechos del niño.
- Asegurarse de que las comunidades participan activamente y contribuyen a la toma de decisiones sobre las cuestiones que les afectan directamente.
- La petición previa del consentimiento libre e informado de la población autóctona se requiere especialmente para cualquier proyecto que afecte a sus comunidades y es un objetivo deseable para cualquier comunidad afectada por el impacto de la adquisición de tierras o por su utilización por parte de una empresa.
- Respetar los derechos del niño, especialmente el derecho a la educación, protección, salud, alimentación adecuada y nivel de vida aceptable, al planificar y llevar reubicaciones y al ofrecer indemnizaciones.

Con estos parámetros, las empresas deben promover los derechos del niño en relación al medio ambiente en que vivirán y crecerán las futuras generaciones, adoptando medidas para reducir progresivamente la emisión de gases de efecto invernadero a causa de operaciones comerciales y fomentar el uso sostenible de recursos. Reconocer que estas medidas y otras iniciativas para mejorar el medio ambiente repercutirán en las generaciones futuras es el primer paso para identificar oportunidades a fin de prevenir y mitigar riesgos de desastres y ayudar a las comunidades a encontrar maneras de adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

Las disposiciones de seguridad, en cuanto a los derechos de los niños y adolescentes se refiere, deben llevarse a cabo con la debida diligencia en derechos humanos prestando especial atención a cualquier impacto negativo sobre los derechos del niño, a la hora de organizar y poner en marcha disposiciones de seguridad, ya sea con proveedores de servicios de seguridad públicos o privados, para así garantizar que el respeto por los referidos derechos se trata expresamente en los contratos de seguridad de empresa.

Jamás debe reclutarse ni utilizar a niños en disposiciones de seguridad ni directamente ni mediante proveedores de servicios de seguridad públicos o privados, pues el compromiso corporativo de promover incluye el debido apoyo a los derechos del niño en disposiciones de seguridad, mediante el incentivo para la aplicación de las buenas prácticas en la gestión de servicios de seguridad proveídos por contratistas privados o por fuerzas públicas de seguridad.

En cuanto a situaciones de emergencia se refiere las empresas deben respetar los derechos del niño y evitar incumplir o contribuir al incumplimiento de los derechos del niño en este contexto. Deben reconocer el aumento del riesgo que corren los derechos humanos en conflictos armados y otras emergencias y por consiguiente, llevar a cabo la debida diligencia sobre derechos humanos. Es menester que tengan presente que las emergencias pueden incrementar de forma significativa los riesgos de cualquier impacto negativo sobre los derechos del niño, que ciertos grupos de niños pueden ser más vulnerables, como niños con discapacidades, refugiados, migrantes, separados o no acompañados y los niños indígenas; y, que pueden afectar a niños y niñas de maneras diferentes.

Cuando se requiera, las empresas deben apoyar a las autoridades y organizaciones humanitarias en respuestas de emergencia utilizando las buenas prácticas vigentes; el respaldo debe basarse en la evaluación de la urgencia dentro de un marco de responsabilidad hacia la población afectada, para así contribuir positivamente a la paz y al desarrollo sostenible.⁴⁸

x) ENCUESTAS

En el Ecuador, la problemática social de la violencia de género contra las mujeres en las relaciones interpersonales y/o familiares, ha sido denunciada como tal desde la década de los 80.

⁴⁸Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Principios de Inversión Responsable, 'Lineamientos sobre Responsabilidad Empresarial en Áreas de Alto Riesgo y Afectadas por Conflictos. Recursos para Empresas e Inversionistas', 2010. http://www.unglobalcompact.org/Issues/conflict_prevention/guidance_material.html

Es en los años 90, dentro de las políticas de desarrollo y protección, se la conceptualiza como violencia intrafamiliar exclusivamente. Y, es a fines de esa década que en el marco de los avances del derecho internacional de las mujeres y de los derechos humanos, se exige al Estado asumir la rectoría en este tema. Como resultado de este proceso en Ecuador en 1994, se crean las primeras Comisarías de la Mujer y la Familia y, en 1995 se promulga la Ley contra la violencia a la mujer y la familia.

En el año 2007, se promulga el Decreto Ejecutivo N° 620, que declara como política de Estado la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres. Para ejecutarlo se formula ese mismo año el “Plan nacional de erradicación de la violencia de género”, en el marco del cual se realiza la presente encuesta.

Para el año 2008, la Constitución de la República del Ecuador, nos define como un “Estado de derechos” y expresamente **reconoce y garantiza a las personas el derecho a una “vida libre de violencia en el ámbito público y privado”** (Art. 66).

Para el presente trabajo, se tomó como referencia la provincia del Azuay, debido a su alto índice de migración y por ende, el abandono en que están niñas, niños, adolescentes y mujeres que se han convertido en padre y madre.

FICHA TÉCNICA

Unidad de análisis	Mujeres de 15 años y más
Unidad de muestreo	848 viviendas en Azuay
Cobertura	Urbano-rural provincial
Dominios de estudio	1 provincia
Fecha de levantamiento	16 de noviembre al 15 de diciembre de 2011

Fuente: INEC: Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las mujeres.

¿Cómo se realizó la encuesta?

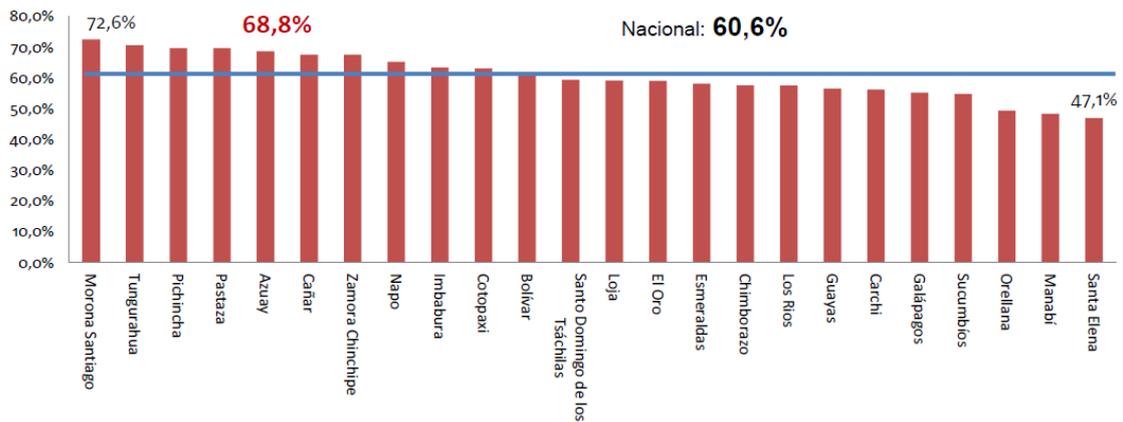
En el operativo de recolección de información únicamente se contó con encuestadoras. La capacitación a las encuestadoras incluyó módulos orientados al manejo de diversas situaciones a lo largo de la encuesta, como por ejemplo cómo abordar ciertas temáticas sensibles, qué hacer si llega otra persona durante la entrevista o si llega la pareja de la encuestada, etc.

Además se brindó seguridad a las informantes y al equipo de encuestadoras y supervisoras durante todo el proceso de recopilación de información.

Es importante señalar que la información individual es de absoluta confidencialidad y privacidad. Se utilizará la información con estricta rigurosidad y con fines estadísticos.

Mujeres que han vivido algún tipo de violencia por provincia

Azuay es una de las provincias que mayor violencia registra con el **68,8%**, cifra superior al porcentaje nacional.



*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

Mujeres que han vivido algún tipo de violencia* de género por estado civil o conyugal

Más de **195 mil** mujeres sufren violencia de género en Azuay, 94.700 de ellas están casadas.

Estado civil o conyugal	Nacional		Azuay	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje*
Casada	1.262.997	38,7%	94.700	48,4%
Unida	712.942	21,9%	18.074	9,2%
Separada	367.219	11,2%	14.651	7,5%
Divorciada	113.957	3,5%	9.805	5,0%
Viuda	220.773	6,8%	17.253	8,8%
Soltera	582.453	17,9%	41.139	21,0%
Total	3.260.341	100%	195.622	100%

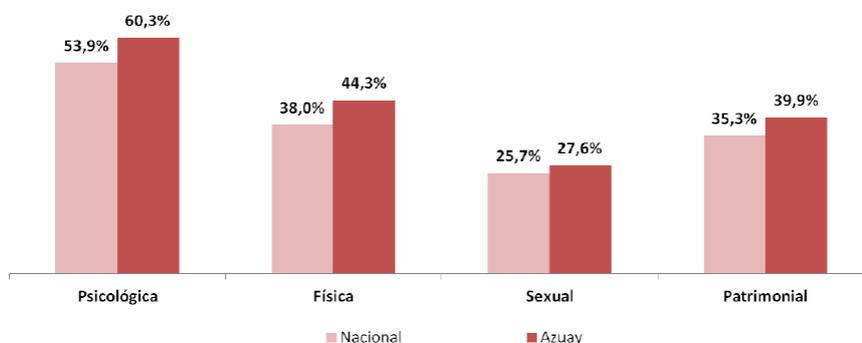


Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y
Violencia de Género contra las Mujeres

*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

Mujeres que han vivido violencia psicológica, física, sexual y patrimonial

La violencia psicológica, como en el resto del país, es la forma más recurrente de violencia en Azuay con el **60,3%**. En el caso de la violencia sexual **3 de cada 10 mujeres** la han vivido en esta provincia.

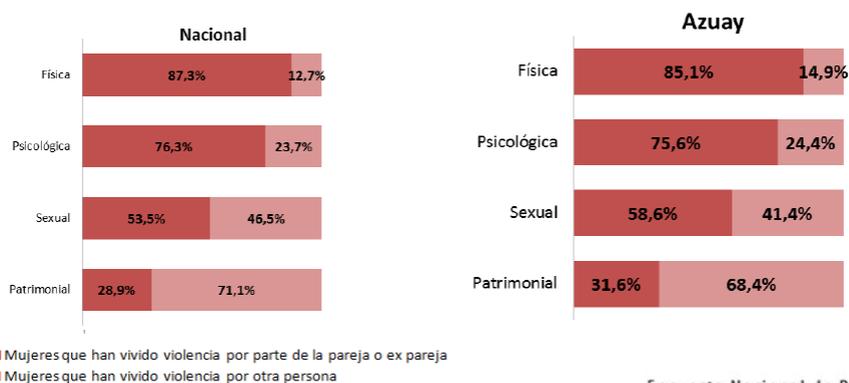


*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

INEC Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres

Mujeres que han vivido violencia de género* en sus relaciones de pareja, ex parejas y por otras personas

En Azuay el **85,1%** de las mujeres ha sufrido violencia física en sus relaciones de pareja, frente al **87,3%** del total nacional.

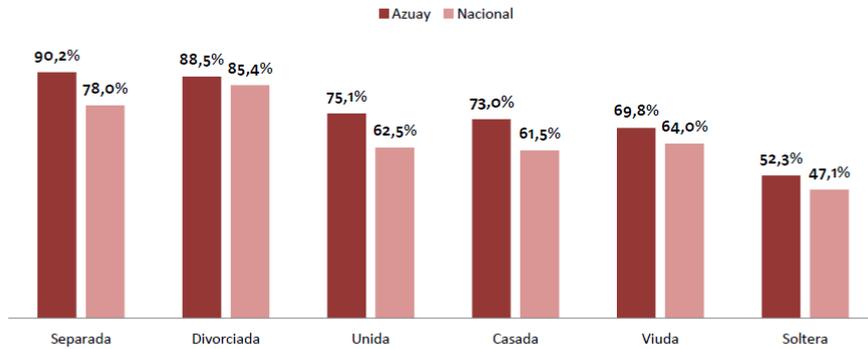


*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

INEC Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres

Mujeres que han vivido algún tipo de violencia* de género por estado conyugal

9 de cada 10 mujeres separadas vive violencia de género en Azuay. A nivel nacional el porcentaje más alto es en las mujeres divorciadas.

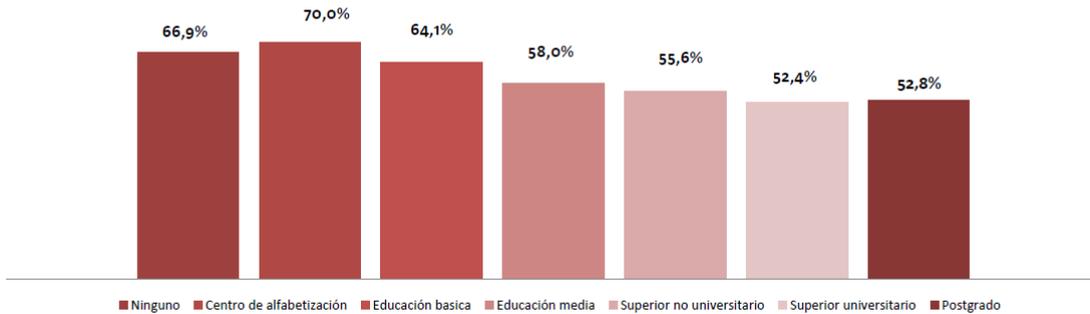


INEC Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres

*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

Mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género* por nivel de instrucción - Nacional

En todos los niveles de instrucción la violencia de género sobrepasa el 50%, sin embargo en las mujeres que tienen menos nivel de instrucción la violencia llega al 70%.



INEC Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres

*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

Mujeres que han vivido violencia de género* por quintiles de ingreso per cápita del hogar - Nacional

Se puede evidenciar que la violencia de género está generalizada en los 5 quintiles.



*Tipo de Violencia : física, psicológica, sexual, patrimonial

INEC Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y
Violencia de Género contra las Mujeres

En base a estos cuadros, es posible concluir que la violencia de género se presenta en todos los estamentos de la sociedad, no distingue grupo social alguno o ingresos económicos; de allí la importancia de aceptar el problema que representa el abuso de género, puesto que las empresas como ente proveedor de recursos para trabajadores, debe estar claro respecto de las afectaciones que acarrea la explotación y el maltrato, la importancia de la responsabilidad social en el apoyo a mujeres maltratadas, que por uno u otro motivo no se atreven a denunciar a sus agresores, lo cual se transmite en una ineficiente actividad y desempeño laboral que no solo afectará a su hogar, sino a la compañía en la que trabaja.

xi) CUADROS COMPARATIVOS E ÍNDICES DE INCIDENCIA Y REINCIDENCIA DE LAS EMPRESAS EN LA EVASIÓN DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL

Es necesario tener claro que una adecuada gestión empresarial involucra no solo a accionistas, directivos, sino a todos quienes se relacionan directa o indirectamente con la empresa, por tanto las estrategias que se emprendan para erradicar la reincidencia en la evasión de la RSE deberán considerar también las necesidades, expectativas y capacidades de los grupos de interés, por lo cual es importante que se planeen desde cada proceso que conforma la cadena de valor del negocio.

El impacto de la RSE cuando se aplica adecuada y apropiadamente, se traduce de la siguiente forma:

EL TRIPLE IMPACTO DE LA RSE			
IMPACTOS	FINANCIEROS	SOCIALES	AMBIENTALES
Tangibles	<ul style="list-style-type: none"> • Productos • Calidad • Valor añadido • Servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto social • Dedicación laboral • Atracción y retención de talentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de residuos • Higiene • Seguridad • Control ambiental
Intangibles	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Referencia • Reconocimiento • Identidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales • Seguridad • Bienestar • Derechos humanos • Justicia distributiva • Reputación 	<ul style="list-style-type: none"> • Biodiversidad • Ambiente estimulante • Imagen

La evasión de la Responsabilidad Social Empresarial, supone un perjuicio para la empresa que incurre en ésta acción, pues socialmente existirá un impacto que se verá reflejado en la reputación, imagen y actividad de determinada empresa. Tal es así que, ya mencionamos el caso de Bananera Noboa, la comunidad ha repudiado su accionar en cuanto a la explotación laboral infantil, puesto que ningún conglomerado está dispuesto a tolerar situaciones de abuso en contra de los grupos vulnerables que forman parte del Ecuador y del mundo en general.

Aún con la globalización y el constante cambio al que está sometida toda actividad humana, existen actualmente empresas que no comprenden la repercusión que acarrea la violación de políticas definidas en el campo empresarial; repercusiones no solo de índole social, sino económica, de perjuicio para la misma empresa, sus réditos, márgenes de ganancia se ven seriamente afectados cuando la sociedad retira su preferencia a tal o cual empresa.

La principal incidencia en la falta de responsabilidad social, constituye el ámbito laboral, puesto que las mujeres, niños, niñas y adolescentes, se han convertido en el blanco predilecto para la explotación de pequeñas y grandes empresas. Si el núcleo de todo hogar, la madre, no cuenta con condiciones apropiadas de trabajo, desestabiliza no solo el aparato laboral, sino todo lo que de este se deriva, es decir, pérdidas para la empresa, evidentemente monetarias, vacantes innecesarias, capacitaciones perdidas y además alta rotación en áreas en las que predomina el género femenino.

Para ilustrar de mejor manera las afirmaciones realizadas, es necesario comprender el impacto estratégico de la RSE.

IMPACTO ESTRATÉGICO DE LA RSE



Fuente: Universidad de Georgetown
Elaborado por: Fernández Roberto, Martínez Almudena

Es indispensable comprender que la RSE puede convertirse en un elemento de diferenciación, partiendo desde el hecho de que la ventaja competitiva viene dada por una variable diferenciadora que permite al cliente o consumidor tomarla decisión de preferencia y compra frente a este elemento. Tal es así, que la preferencia de los consumidores que ha beneficiado a x compañía durante x número de años, puede revertirse en segundos si existe “irresponsabilidad social”, explotación infantil, acoso laboral, condiciones inhumanas de trabajo y sobre todo, si los medios difunden esta información volviéndola pública.

Es decir, que si las iniciativas en temas de RSE que llevan a cabo las empresas, no son identificadas por el mercado como positivas o generan una percepción de identificación con sus prácticas o valores, difícilmente pueden considerarse como una ventaja competitiva.⁴⁹

⁴⁹(Fernández y Martínez, pág. 120-121)

4.4. CAPÍTULO 4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ECUADOR

xii) NACIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ECUADOR

Las empresas ecuatorianas se encuentran en una etapa de transición, en el rol que desempeñan dentro de la sociedad, al pasar de prácticas de ayuda social como beneficencia, a la RSE, que nace en los principios y valores organizacionales, enmarcados en una misión y visión, articulando estrategias para mejorar la situación del entorno y hacer que estas acciones perduren en el tiempo; es así que, en 1998 la Fundación Esquel Ecuador, pionera en la promoción de la RS, junto a otras organizaciones del País y el Synergos Institute de Estados Unidos, dan los primeros pasos en la creación del Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (Ceres), y en el año 2005 se constituye esta ONG, como miembro de la Red Continental de Forum Empresa.

Según un estudio desarrollado por Ceres, 8 de cada 10 ecuatorianos desconocen qué es la RSE. En este mismo estudio en Quito, se asocia a la RSE con acciones y compromisos de las empresas con el medio ambiente o el entorno comunitario y en Guayaquil con programas de ayuda a damnificados.

La ONG británica Accountability, según el estudio “Estado de la Competitividad Responsable”, ubica al Ecuador en la posición 79, en un ranking de 108 países. En la cultura ecuatoriana se confunde el concepto de RSE como filantropía asociada al paternalismo y asistencialismo e identificado como una acción exclusiva de gente adinerada y, en el caso de las empresas, como una acción de marketing.

El Instituto de Responsabilidad Social Empresarial del Ecuador (IRSE), es la primera iniciativa institucional en el Ecuador sobre Responsabilidad Social Empresarial. Es una organización privada, sin fines de lucro.

En sus gestores y protagonistas prevalece el ideal del perfeccionamiento social a través de un humanismo auténtico y solidario.

Está conformado por un equipo de personas con amplia experiencia en el campo empresarial y catedrático, en múltiples responsabilidades públicas y privadas, dotados de un alto sentido de positivismo y emprendimiento basado en la autogestión y sobre todo en la pro actividad.

Impulsa la práctica, la aplicación técnica y metodológica de la responsabilidad social, en base a la implantación de un modelo de RS, la utilización de herramientas universales para que las organizaciones cooperen en la mejora de la sociedad, mediante la excelencia institucional y sus legítimos fines fundamentados en la transparencia.

El IRSE es parte de la Fundación Horizontes, una Persona Jurídica, aprobada mediante Acuerdo No. 472, del 29 de diciembre de 2005, por el Ministerio de Educación Y Cultura de la República del Ecuador.

Además, en el Ecuador funciona el CERES, el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, que es una red integrada por empresas públicas y privadas, fundaciones empresariales y ONG's; principalmente, promueve el concepto y la ejecución de prácticas de Responsabilidad Social, con enfoque al giro del negocio empresarial, para que éstas se transformen en canalizadoras de una sociedad más justa y sostenible.

CERES, lidera la gestión del conocimiento e investigación sobre Responsabilidad Social en Ecuador, para lo cual, cuenta con alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional a fin de brindar los mejores servicios a sus miembros.

El 26 de julio del 2011, Día de la Responsabilidad Social en Quito por ordenanza municipal, CERES lanzó la Red Ecuatoriana del Pacto Global, en el marco del "1er Foro de Quito de Responsabilidad Social". Este, constituye un hito trascendental para el Ecuador ya que nuestro país era el único en América Latina donde no había Red Nacional del Pacto Global.

En este día, CERES se convirtió en el secretariado para el Pacto Global en Ecuador.

xiii) IMPLEMENTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS

La implementación de la Responsabilidad Social Empresarial no simplemente se ejecuta por una decisión del Administrador o Director de una institución, o por decreto presidencial, sino que debe hacerse en forma sustentada y sostenible.

Tal implementación debe considerarse en base a los siguientes parámetros:

PASOS PARA IMPLEMENTACIÓN	SERVICIOS Y RESULTADOS
1.- Conocimiento y compromiso	Cursos de capacitación y formación en RSE.
2.- Elaboración de un Marco Normativo.	Misión, visión, políticas y valores.
3.- Diagnóstico	De la situación actual de la empresa; establecer relación con los grupos de interés.

4.- Objetivos y Planeamiento Estratégico	Establecimiento de los objetivos de la RSE de la empresa.
5.- Implementación	Mediante un Plan Integral de Desarrollo Responsable.
6.- Monitoreo	Elaboración de informes de seguimiento.
7.- Balance Social (Evaluación)	Ejecución del Balance Social
8.- Reconocimiento	Premios, certificaciones e inscripciones.

Para la implementación de la responsabilidad social en una empresa es necesario establecer estrategias que permitan identificar y atender las necesidades o expectativas de los grupos de interés tanto internos como externos.

Para entender los diferentes tipos de estrategias que se pueden aplicar es necesario conocer las diferentes razones que motivan a la empresa en cuanto a su incursión social. Estas motivaciones pueden ser por deber social que busca acatar las leyes, reglamentos y ordenanzas, por solidaridad que demuestra altruismo para con otros, la responsabilidad que busca dar respuestas activas frente a realidades y necesidades y la corresponsabilidad que busca integrar las decisiones de la empresa con el compromiso con la sociedad.

Fuente	Exigencia	Pregunta	Estrategia	Imagen	Participantes	Alcance Social
Deber social	Adaptativa	¿Cuánto damos?	Filantropía	“Dar un pescado”	Yo sin otros	Que los pobres sean menos pobres
Solidaridad	Caritativa					
Responsabilidad	Proactiva	¿Cuál es el compromiso y cuál es el impacto?	Inversión social	“Enseñar a pescar”	Yo y tu Yo y otros	Que los pobres dejen de ser pobres
Corresponsabilidad	Interactiva	¿Cómo crecer juntos?	Integración social	“Pesquemos juntos”	Nosotros	Que los pobres asuman la dignidad de “ser más” y añadan valor a su familia y a la sociedad

Fuente: Programa Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial

En la *filantropía* en este nivel se piensa en dar sin esperar nada a cambio, se pone en práctica situaciones puntuales y realidades sometidas a presiones agudas.

Se trata de una motivación altruista referida al deseo o interés por mejorar las condiciones de la sociedad; los recursos utilizados para apoyar la acción provienen de

las utilidades; el impacto que se desea lograr es muchas veces general, sin que sea posible identificar metas; no está vinculado al ámbito de influencia de la empresa; no existe expectativa de beneficios para ésta, y suele ocurrir que estas acciones se mantengan dentro de la mayor discreción; no se cuenta con instrumentos de medición; la modalidad de intervención preferida es a través de terceros; y la decisión la toma el directorio, sin intervención de ninguna otra instancia de la empresa.

La filantropía empresarial depende del compromiso ético que los directivos de una empresa sientan con la sociedad y no afecte a la organización empresarial, salvo en el hecho de que se destina un porcentaje pequeño de las utilidades a donaciones. En términos de su estrategia de organización y producción, la empresa permanece intacta.

Más aún, el impacto de mayor alcance que la acción filantrópica produce sobre el entorno social, no está garantizado. Muchas veces se apoyan acciones de caridad o beneficencia y suele ocurrir que los grupos favorecidos establecen relaciones de dependencia con la empresa.

Con frecuencia, para facilitar estos compromisos, los empresarios crean fundaciones, instituciones especializadas en llevar los fondos hacia los grupos que considera necesario respaldar.

La inversión social “se plantea: ¿cuál es el compromiso que se asume con los beneficiarios y cuáles son los impactos que se promueven con la acción?”⁵⁰.

Implica una motivación que se vincula con la obtención de beneficios, tanto para la empresa como para la comunidad sobre la que se asienta; la fuente de recursos es principalmente el presupuesto general de la empresa, aunque estos también pueden provenir de utilidades, equipos y recursos humanos; el impacto deseado es la mejora de la comunidad sobre la que actúa la empresa o el ámbito geográfico sobre el que ésta extiende su influencia; el impacto se localiza en el área externa a la empresa; se esperan beneficios relativos a la imagen y reputación de la empresa, pues ello le permite ampliar el universo de clientes o afianzar su lealtad; los instrumentos de medición empleados no son propiamente estos, aunque existe interés por hacer evaluaciones o apreciaciones de los resultados; la modalidad de intervención privilegia la acción directa de la empresa, aun cuando eventualmente (siempre que la empresa obtenga un reconocimiento) puede realizarlas a través de terceros; y en la toma de decisiones participa principalmente el gerente general y, ocasionalmente, otras instancias de la empresa.

⁵⁰ Programa Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial, Red Iberoamericana de Universidades por la RSE, Módulo 1, Unidad 5, Pág. 5

Como se puede apreciar, la inversión social es una acción un poco más compleja que la filantropía, que demanda el esfuerzo de plantear una visión que articule la labor de la empresa con el desarrollo de la comunidad. En este caso, para disponer de mayores recursos y destinarlos a la inversión social, las empresas se interesan en promover la reducción de sobrecostos tributarios y la deducción del Impuesto a la Renta, por las donaciones efectuadas.

La *corresponsabilidad o responsabilidad sociales* un tipo de responsabilidad fortalecida porque se “proyecta hacia una integración con los beneficiarios que se ampara en la pregunta: ¿cómo podemos crecer juntos?”⁵¹. Motiva la mejora de la sociedad, de la comunidad sobre la que se asienta la empresa; y, la obtención de beneficios para la propia empresa; su fuente de recursos es amplia y variada, ya que éstos pueden provenir de las utilidades, del presupuesto general de la empresa, de equipos que ya no se utilizan y de los recursos humanos de la propia institución; se busca generar impacto, tanto en la sociedad como en la comunidad y en la empresa, con metas identificables cuyo cumplimiento promueva logros específicos; es posible localizar este impacto tanto en el entorno interno como en el externo; los beneficios esperados no sólo abarcan la imagen y reputación de la empresa, sino que tienen que ver también con la mejora en la productividad de los trabajadores y la obtención de una rentabilidad sostenida a mediano y largo plazo; se suelen utilizar instrumentos de medición para examinar el impacto de las acciones o proyectos que se llevan a cabo en el campo social; la modalidad de intervención no privilegia la acción directa ni la de terceros; participan en la toma de decisión: el directorio, la gerencia general, algunos comités que elaboran información ad-hoc para el diseño de la estrategia o de la política que se llevará a cabo, inclusive los propios accionistas.

Es así que, la RSE busca integrar, de manera permanente y estable en el tiempo, el sentido filantrópico, la necesidad de asegurar la lealtad de la comunidad en la que está la empresa, la búsqueda del incremento de la productividad del trabajo y el interés por obtener utilidades.

Crterios para seleccionar las estrategias

Para seleccionar las estrategias que usará una empresa para la implementación de la responsabilidad social, se requiere que se analicen los siguientes criterios para justificar y validar una decisión:

⁵¹Programa Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial, Red Iberoamericana de Universidades por la RSE, Modulo 1, Unidad 5, Pág. 6

1.-Prioridades de los gobiernos (locales, regionales y nacionales), estrategias e intereses de la empresa, y capacidades y disposición de las organizaciones dedesarrollo social:

Es la mejor manera para determinar las necesidades, expectativas y potencialidades de las comunidades.

2.- Vinculación con el negocio de la empresa, vinculación con los clientes reales o potenciales y vinculación con la zona de influencia de la organización:

Asociada a la naturaleza del negocio (por ejemplo, jornadas de vacunación realizadas por una empresa farmacéutica), vinculación con los clientes actuales o futuros (por ejemplo proyecto de atención a indígenas por parte de compañías petroleras) y asegurar buenos resultados cuando se actúa en las zonas de operación de la empresa (por ejemplo, mantenimiento de vías).

3.- Impacto, retorno y riesgo

Se asocia con la atención de los efectos que causa una operación industrial, o de los cambios cuantitativos y cualitativos que se dan en los grupos de interés. El retorno, en cambio, indica las modificaciones en los activos tangibles e intangibles de la empresa como derivación del esfuerzo social emprendido. Este aspecto expresa la posibilidad de controlar las amenazas externas y de compensar las debilidades internas como derivación de la iniciativa social ejecutada.

4.- Eficacia, eficiencia y efectividad

La eficacia se entiende como la realización del trabajo adecuado y responde a la fórmula de cuáles fueron los resultados obtenidos en función de los fines preestablecidos. La eficiencia es concebida como el logro alcanzado en función de los tiempos, medios y recursos disponibles.

La efectividad se refiere a la posibilidad de generar reflexiones.

5.- Oportunidad, pertinencia y control

La oportunidad se dirige al momento en el cual se realiza una actividad. La pertinencia permite adecuar una acción con una determinada circunstancia. La idea de control sugiere el poder y la capacidad que se tiene para llevar adelante la tarea y para decidir de acuerdo con un momento oportuno y un lugar pertinente.

6.- Extensión, intensidad y proximidad

La extensión obedece a la idea de que es mayor el bien que beneficia a más personas, del mismo modo que es mayor el mal que afecta a más personas.

La intensidad se equipara con que el bien es mejor cuanto más profundamente beneficia a las personas, así como el mal es peor cuando más profundamente afecta a las personas.

La proximidad aconseja que estamos más obligados con los que tenemos más cerca y debemos evitar el mal de los que forman parte de un entorno más cercano.

7.- Prioridad, factibilidad y sostenibilidad:

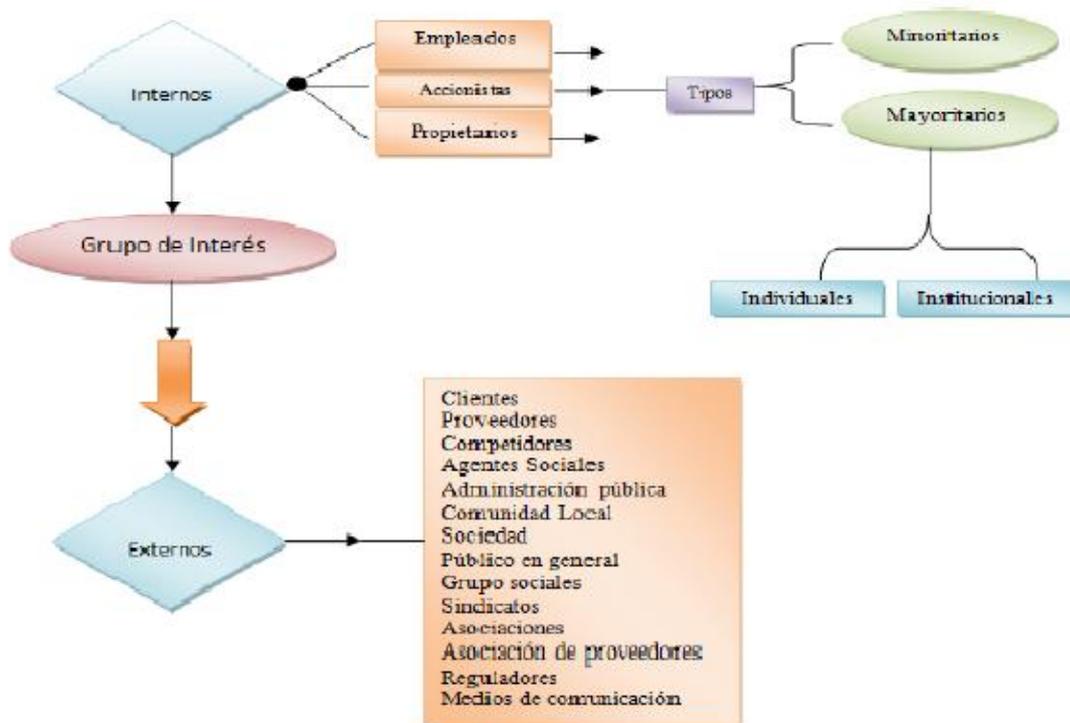
La prioridad destaca lo que debe hacerse antes que otras cosas, la factibilidad indica la posibilidad de llevar a cabo lo que se pretende: es lo que puede hacerse a partir de los recursos y de las capacidades que se tienen, la sostenibilidad que es la posibilidad, en este contexto, de sostener una acción durante un horizonte seguro de tiempo.

8.- Interacción, diálogo y concertación

Cualquier definición de estrategias sociales que intente la empresa debe apoyarse en una relación progresiva y creciente de comunicación con sus grupos de interés.

xiv) MANEJO Y CUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las empresas e instituciones tanto privadas como públicas, conjuntamente con el gobierno, deben partir de principios básicos de RSE para lograr sus objetivos, considerando las necesidades de los grupos de interés.



Fuente: MONTES Carlos, MEJÍA Eutimio, MONTILLA Omar, *Contabilidad Emergente*, 2005.

La responsabilidad social interna de la empresa

Se refiere al desarrollo de acciones, políticas y programas relacionados a dos aspectos:

- La responsabilidad económica de la empresa para con sus accionistas o dueños.
- La responsabilidad de la empresa en materia laboral, para con los trabajadores.

Para que la empresa lleve a cabo la responsabilidad social de manera interna, es indispensable que subsista dentro de la industria con un funcionamiento acorde a las exigencias del mercado. Es importante destacar que los dos aspectos dependen directamente el uno del otro. Si la empresa se desempeña eficientemente, con un nivel de rentabilidad acorde a las exigencias de los inversionistas, le será más fácil cumplir con sus deberes como empleadora.

Por otro lado, si la responsabilidad laboral de la empresa se logra efectivamente, podrá alcanzar mayores niveles de productividad, con un personal motivado y de mayor rendimiento.

Acciones al interior de la empresa

Acciones responsables hacia los colaboradores y ambiente laboral

Fundamentalmente, la acción de mayor responsabilidad, constituye el permitir el equilibrio entre trabajo y descanso, vida de familia

- Propiciar espacios de formación, educación y crecimiento personal
- Respetar creencias religiosas, ideología política y diferencias culturales
- Procurar condiciones de ambiente saludable y herramientas adecuadas.
- Realizar campañas de salud, prevención de vicios, protección al medioambiente.
- No discriminar.
- Informar de pérdidas y ganancias en general

Se logra mejorar las condiciones de trabajo, reducir gastos, evitar pérdidas, orientando a los empleados a servir con mayor eficiencia al cliente.

Acciones responsables hacia la familia de los colaboradores

- Fomentar espacios de recreación en los que participe la familia
- Participación activa de la familia en planes de formación y capacitación,
- Beneficios por convenios con la empresa;
- Convertir a las familias en aliados de la empresa, evitando así que los empleados cometan actos indebidos en la empresa; minimizar conflictos familiares, que afectan el desempeño del empleado.

Beneficios de RSE Interna

- Genera confianza y compromiso de los colaboradores para con la empresa.
- Aumenta la calidad y por ende la satisfacción del cliente.
- Disminuye la rotación de personal y de los costos de reclutamiento y entrenamiento.
- Simplifica procesos, disminuye costos.

La responsabilidad social externa de la empresa

Se refiere a acciones, políticas y programas orientados a la comunidad, grupos y actores de la sociedad en donde se requiera del apoyo de la empresa privada, no necesariamente relacionado con la empresa, sea en forma contractual o económica

Acciones al exterior de la empresa

Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que generan costos para la empresa

- Apoyar actividades desarrolladas en escuelas, patrocinar parques, obras benéficas, donaciones, etc., que vayan en beneficio de la sociedad, lo que dependerá de la fortaleza financiera de la empresa.

Acciones responsables hacia la comunidad y clientes que no genera costos para la empresa

- Tener una política de uso racional de recursos
- Crear una cultura de reciclaje
- Mantener la empresa limpia y presentable
- Participar en la acción comunal (junta de vecinos, eventos sociales, etc.)
- Promover valores éticos.
- Crear sistemas de aislamiento de la contaminación acústica y de generación de olores desagradables
- Invertir en investigaciones sociales, eventos comunales, etc.

Beneficios de RSE Externa

- Mayor confianza de los clientes y potenciales clientes, así como del mercado.
- Mejora la percepción de la gente con respecto a la imagen de la empresa.
- Mayor apoyo de la comunidad y autoridades, beneficiando el flujo de procedimiento y la seguridad.
- Ahorro de costos por huelgas, paros, demandas y deterioros intencionales por parte de los empleados.

- Aspecto ambiental: Reciclaje y reutilización conducen al ahorro, recuperación de la inversión y optimización.
- Minimización de problemas: Devoluciones por mala calidad, no pago de la cartera, negación de deudas, entre otros.

Clasificación de acuerdo a Trabajadores y Comunidad

Es necesario clasificar la responsabilidad social en base a dos grupos de interés clave como son los trabajadores y la comunidad, pues, lo que se pretende es aportar para que “las empresas puedan identificar necesidades y oportunidades en RSE, así como analizar las actuaciones que ya están realizando en esta materia, a fin de establecer un plan de acción a corto y medio plazo con sus prioridades”⁵²

Conforme a este criterio, existen tres tipos de Responsabilidad Social.

- Responsabilidades primarias
- Responsabilidades secundarias
- Responsabilidades terciarias

A las responsabilidades *primarias* se las considera como aquellas que la empresa realiza en relación al giro de su negocio, por ejemplo: los productos que una empresa comercializa satisfacen una necesidad determinada en su compradores; las *secundarias* son útiles para mejorar los efectos resultantes de esa misma actividad específica en los grupos sociales interdependientes con la empresa, por ejemplo: que cierta parte de las utilidades sean reinvertidas en sus colaboradores; las responsabilidades *terciarias* se encuentran encaminadas a mejorar determinados aspectos de su entorno social más allá de su actividad específica, por ejemplo: realizar aportes considerables a causas benéficas, creación de fundaciones, auspicios a campañas solidarias, etc.

xv) EJEMPLOS DE EMPRESAS NACIONALES Y TRANSNACIONALES Y SUS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

En el país hay varios ejemplos de organizaciones que han adoptado a la RSE como una estrategia, que les llevará a alcanzar no solo el éxito económico sino el más alto reconocimiento de calidad e identificación social; entre las principales están:

⁵²BESTRATÉN Belloví Manuel, PUJOL Senovilla Luis, *Nº 644: Responsabilidad Social De Las Empresas (Ii): Tipos De Responsabilidades Y Plan De Actuación*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Pág. 1

REPSOL YPF Ecuador S.A.

Este modelo es la manera en que la compañía, en su conjunto, contribuye al desarrollo sostenible.

El Modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol comprende:

1. Los valores y principios de actuación de la compañía derivados de los compromisos adquiridos en materia de Responsabilidad Corporativa.
2. El sistema de coordinación de la Responsabilidad Corporativa.
3. Los órganos de gobierno y de coordinación



Respecto de la Responsabilidad Empresarial de Repsol, sus pilares fundamentales constituyen:

“Hemos actualizado la normativa para la evaluación de impactos, y se ha aprobado la Norma corporativa de Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud, que integra la evaluación de impactos en los derechos humanos desde la fase de diseño de nuestros proyectos. Se ha realizado la primera auditoría ética y de derechos humanos a proveedores, se han revisado los procedimientos de trabajo de seguridad corporativa, como los planes de evacuación de expatriados y los protocolos de seguridad de los complejos. El gasto de seguridad corporativa aumentó en un 29%.

Implementando los Principios Rectores

En Repsol entendemos que la responsabilidad de respetar los derechos humanos debe ser nuestra norma de conducta en todos los países en los que estamos presentes y para todas nuestras operaciones. Por esto, nos comprometemos a respetar y promover los derechos humanos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como los incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Durante 2011 continuamos trabajando en la implantación del marco de Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar", a través de la aplicación de los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos".

Compromiso público

Velamos por el respeto y la promoción de los derechos humanos en toda nuestra área de influencia. Por esto, en Repsol asumimos nuestra responsabilidad de respetarlos expresando públicamente dicho compromiso a través de nuestra normativa corporativa, de aplicación mundial:

Norma de Ética y Conducta

Política de Respeto a la Persona y a su Diversidad

Política de Relaciones Laborales

Política de Compras y Contrataciones

Política de Relaciones con la Comunidad

Política de Relaciones con Comunidades Indígenas

Política de Seguridad Corporativa

Hemos integrado esta responsabilidad en nuestros sistemas de gestión, en los que se establece lo que esperamos de nuestros empleados, socios, proveedores, contratistas u otras partes interesadas, que estén vinculadas con nuestras operaciones.

Durante 2011 hemos realizado un análisis de nuestra normativa corporativa en vigor, con la perspectiva del Marco sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU y sus Principios Rectores, para determinar en qué medida los asuntos están ya siendo contemplados en la misma. Esta revisión nos permitirá determinar qué otros compromisos van a ser desarrollados en el borrador de la Política de Derechos

Humanos que será elaborada en 2012, contando para su redacción con la participación de un equipo multidisciplinar con representación de las áreas de la compañía implicadas.

Debida Diligencia

Los riesgos de vulneración de los derechos humanos están recogidos en nuestro mapa de riesgos dentro de las categorías que correspondan de acuerdo a su naturaleza.

Adicionalmente, a través de la implementación en 2011 del modelo de prevención de delitos, se han analizado los riesgos relacionados con el respeto de los derechos de los trabajadores, con lo que hemos contribuido a reforzar los mecanismos existentes para velar por el cumplimiento de los principios establecidos en nuestra Norma de Ética y Conducta.

Como parte fundamental de la implementación de los Principios Rectores, y según el objetivo fijado para 2011, se aprobó la norma corporativa sobre Evaluación de Impacto Ambiental, Social y de Salud, de aplicación mundial. La naturaleza de nuestras actividades y las condiciones de algunos entornos y países en los que operamos generan impactos en las personas y en su economía. Por este motivo, la norma integra los aspectos de derechos humanos y de salud junto con los medioambientales, fundamentalmente a través de la instauración de la evaluación de impactos en derechos humanos. De esta forma, los mismos son tenidos en cuenta desde la fase de diseño de los proyectos de inversión, lo que permite que los riesgos en derechos humanos sean identificados oportunamente, a fin de prevenirlos y mitigarlos.

La norma, que ha contado con comentarios de toda la organización y de agentes sociales de reconocido prestigio, responde a las expectativas integradas en los Principios Rectores que desarrollan el marco "Proteger, Respetar, Remediar", así como las recomendaciones de la Norma Internacional ISO 26000 y del Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional.

Formación y sensibilización de nuestros empleados

Establecer una normativa corporativa e implantar una diligencia debida no garantiza que se puedan evitar consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Por esto, una parte relevante de los esfuerzos de Repsol están orientados a asegurar que los

empleados conocen y comprenden los compromisos adquiridos por la compañía. La formación y la sensibilización en materia de derechos humanos son prioritarias.

Continuamos impartiendo sesiones presenciales dirigidas a personas adscritas a funciones de la compañía particularmente relevantes, a efectos de asegurar el respeto de los derechos humanos; y a los responsables de la compañía en algunos de sus entornos de operación. Estos son algunos de los ejemplos de la formación impartida en 2011.

Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas anuales de formación al personal de Compras y Contrataciones.

Módulo de ética y derechos humanos en las jornadas de bienvenida a nuevos profesionales.

Sesión sobre derechos humanos en el taller de revisión de la Norma ESHIA Corporativa en Perú.

Mecanismos de reclamación

Hemos habilitado canales de comunicación de eventuales abusos, a través de los cuales nuestros empleados, contratistas o cualquier otra parte interesada pueden comunicar hechos que puedan ser considerados vulneraciones de los derechos humanos o incumplimientos de las leyes o de nuestra normativa vigente.

Los canales de denuncia que tenemos disponibles en Repsol son los siguientes:

Canal de comunicación con la Comisión de Ética.

Canal de comunicación con la Comisión de Auditoría y Control.

Buzones donde se recogen quejas anónimas de todo tipo, que posteriormente son comunicadas, según el caso, a Seguridad Corporativa.

En los países en los que estamos presentes se habilitan canales para recoger quejas y denuncias. Por ejemplo, en Argentina, a través de la intranet (YPF Net), existe un canal habilitado para efectuar comunicaciones de posibles incumplimientos o vulneraciones relacionadas con asuntos de derechos humanos, igualdad de oportunidades o discriminación. En países como Ecuador o Perú se dispone del canal "Xprésate" para todo tipo de denuncias.

El área de Investigación y Análisis de la dirección de Seguridad Corporativa, realiza las acciones necesarias para la resolución de estas denuncias, apoyando, en caso necesario, las investigaciones iniciadas en los países y/o centros operacionales donde se reciben las comunicaciones. Una vez completada la investigación, se adoptan las medidas necesarias para remediar dicha situación”⁵³.

Ecuador Bottling Company (Coca Cola)

Coca-Cola Ecuador está estructurada por: Ecuador Bottling Company (EBC), embotelladora autorizada, y por el Refreshment Product Services Ecuador S.A., empresa subsidiaria de la Compañía Coca-Cola en el país. Aproximadamente, 3.800 ecuatorianos son empleados directos de Ecuador Bottling Company Corp., hoy en día Coca-Cola del Ecuador.

El Sistema Coca-Cola del Ecuador, en línea con la filosofía de empresa a nivel mundial, contribuye con sus recursos humanos, económicos y profesionales, a mejorar la calidad de vida de la comunidad.

EBC trabaja conjuntamente con la Fundación Coca-Cola la cual busca fortalecer a los consumidores a través del apoyo a la educación, mejorando las condiciones de aprendizaje de las niñas y niños, como parte del apoyo del sistema a las comunidades necesitadas del país.

La fundación Coca-Cola existe desde el año 2000, es una organización privada sin fines de lucro, cuyo objetivo es propender y fomentar el desarrollo cultural, económico y social del país, a través de proyectos sociales, educacionales y medio ambientales; tiene un programa de Responsabilidad Social externo, con el cual EBC apoya:

Comunidad

Coca-Cola le asegura a la comunidad ecuatoriana un mejoramiento continuo, para incentivar el desarrollo del país y promover una mejor calidad de vida para todos los habitantes mediante la educación y el medio ambiente.

Educación

Durante sus cinco años de gestión en el área educativa, Fundación Coca-Cola del Ecuador ha apoyado los siguientes proyectos:

⁵³<http://repsol.webfg.com/memoria2011/es/responsabilidadCorporativa/nuestrosRetos/respetarDerechosHumanos/principiosRectores>

- Aprender es Mágico: con este proyecto se contribuyó a mejorar la calidad de la educación, por medio de la entrega de material didáctico, textos escolares, mobiliario y bibliotecas a escuelas rurales de todo el país. También se ha proporcionado capacitación a los docentes en nuevas técnicas pedagógicas y uso de material educativo.
- Regreso a Clases: el objetivo de este proyecto fue mejorar las condiciones físicas de las escuelas de las zonas más pobres del país, a través de la construcción y equipamiento de aulas escolares.
- Libro móvil: Esta iniciativa consistió en una biblioteca rodante, que apoyó actividades de recreación y motivación en la lectura en escuelas de la Provincia de Pichincha.

Medio Ambiente

Fundación Coca-Cola del Ecuador en alianza con Fundación Galápagos, ha colaborado en la conservación de las Islas Galápagos, a través del apoyo a proyectos de manejo de desechos sólidos y de limpieza en las Islas.

Patrocinio

Por varios años, Coca-Cola en Ecuador ha apoyado a importantes equipos de fútbol de diferentes ciudades. Fue uno de los patrocinadores de la selección ecuatoriana de fútbol, que represento al país en el Mundial de Fútbol Alemania 2006.

EBC Coca-Cola también implantó programas de Responsabilidad Social con la comunidad debido a que preexisten conflictos y su objetivo es generar una idea diferente en la mente de los consumidores, así como la percepción de la comunidad respecto de esta transnacional. Se logró minimizar conflictos entre la empresa y la comunidad, para que la lealtad a la empresa surja y genere incremento sostenible en ventas durante los siguientes años.

El programa de Responsabilidad Social Interno de EBC se basa en donaciones a instituciones o empresas que lo necesitan con un fin solidario, se mantiene capacitado al personal, se beneficia con estudios superiores como diplomados, aunque lamentablemente no todo el personal se ve favorecido por la empresa, debido a que en

muchas ocasiones solo los mandos medios y mandos altos, así como cierto personal administrativo y operativo se beneficia de actividades que realiza la empresa.

También se cuenta con el proyecto del día de la Salud y el proyecto de medio ambiente en el que en Noviembre del 2008, se realizó un convenio con Junior Archievement para que el personal de EBC, dicte clases de medio ambiente a niños de escuelas primarias de bajos recursos en el Norte de Quito, enseñándoles la manera de reciclar y separar los desperdicios tóxicos y no tóxicos.



Fuente: Ecuador BottlingCompany Corp.

Pronaca (Empresa ecuatoriana)

La cultura de PRONACA está fundamentada en tres valores centrales:

- Integridad
- Responsabilidad;y,
- Solidaridad

A lo largo de su historia, PRONACA ha contribuido al bienestar y desarrollo de la población ecuatoriana.

Ha contribuido significativamente al progreso del Ecuador con la creación de puestos de trabajo y la entrega de productos de la más alta calidad.

Genera más de 6.500 fuentes directas de trabajo y 60.000 indirectas, y es uno de los principales contribuyentes de impuestos del país.

Además, se ha comprometido en tareas de servicio directo al mejoramiento de la educación, la asistencia a los sectores más vulnerables y el fomento de la dignidad y la solidaridad entre la juventud ecuatoriana, a través de programas desarrollados por la Fundación San Luis.

Para aprovechar la experiencia en el campo de la alimentación y nutrición de la empresa, la Fundación San Luis ha desarrollado también programas de donación de alimentos con algunas organizaciones y fundaciones de ayuda social. El apoyo llega a 25 comedores y beneficia aproximadamente a 3.200 personas.

La organización también asesora a estas organizaciones para que desarrollen programas de autogestión y brinda apoyo complementario con charlas de asesoría nutricional y cursos de cocina.

Para financiar parte de sus actividades, la Fundación San Luis desarrolla los proyectos de levantamiento de fondos (Mano Solidaria) y de trabajo voluntario (Manos a la obra).

El objetivo principal de la Fundación San Luis es servir a niños, niñas y jóvenes de escasos recursos, en los sectores rurales del Ecuador, con educación y desarrollo integral. Su proyecto emblemático es la Unidad Educativa “San Juan de Bucay”.

Este centro educativo, que cuenta con amplia infraestructura académica y recreacional, ha brindado a los estudiantes, hijos de sus colaboradores y miembros de la comunidad, una formación integral, con manejo de herramientas modernas y prácticas, a cargo de un equipo de profesores especialistas y asesores expertos.

La institución otorga becas diferenciadas a niños, niñas y jóvenes y ha experimentado un crecimiento constante desde su creación: de 36 alumnos en 1997, a más de 300 para el 2005.

Actualmente mantiene clases regulares con quince grupos de estudiantes: nursery, pre-kínder, diez cursos de educación básica y tres de especialización.

La experiencia de Bucay ha motivado y fortalecido a la fundación y le ha permitido trazarse nuevos retos en el mismo campo. En el 2004 se inició el proyecto “San Pedro de Valle Hermoso”, ubicado en el área de Santo Domingo de los Colorados.

PRONACA es una empresa que realiza con eficiencia sus actividades de comercialización, elaboración e industrialización de alimentos. Es conocida por sus estándares y estrictas normas de control que aplica a todos sus procesos. Satisface al consumidor con productos de óptima calidad y servicio en la sociedad con responsabilidad ambiental y conciencia social.

Yanbal Ecuador S.A.

La gestión de la Responsabilidad Corporativa tiene una estrategia definida e incorpora los parámetros establecidos por la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI-G3, documento planteado por Global Reporting Initiative.

Todo ello se alinea con la visión de Yanbal que busca: *“Ser reconocida como la Corporación Latina de Venta Directa de productos de belleza más prestigiosa y competitiva, basada en el principio de Prosperidad para Todos”*.

De esta manera, la compañía avanza con un norte fijado, por su misión que coloca al género femenino como protagonista. *“Eleva el nivel de vida de la mujer y de todos los que forman parte de la familia Yanbal International, ofreciéndoles la mejor oportunidad de desarrollo personal, profesional y económico, con el respaldo de productos de belleza de calidad mundial”*.

Para lograrlo, la firma se sustenta en valores como la integridad, honestidad, equidad, lealtad, respeto y transparencia.

Yanbal se enfoca en sus principios corporativos que son los pilares para todos quienes tienen relación directa o indirecta con la compañía.

La propuesta es la siguiente:

“Prosperidad para todos, Pasión por la excelencia y la calidad, Espíritu de equipo, Innovación, Actitud de servicio, Actitud positiva y alegre”.

Con estos preceptos, desde sus inicios Yanbal Ecuador ha buscado integrar a todos sus grupos de interés, tanto internos como externos para vincularlos a una gran familia alineada a la misión, visión, valores y principios corporativos de la empresa.

Durante 2010 y 2011, Yanbal Ecuador realizó varias inversiones en proyectos de desarrollo sostenible. La intención en ese período fue encontrar oportunidades para optimizar los procesos, disminuir el uso de los recursos financieros y no financieros, y reducir el impacto generado.

La cultura corporativa de Yanbal se centra en la motivación y el sentido de pertenencia, especialmente a través del proyecto corporativo “Yo Soy Yanbal”. El objetivo del mismo es desarrollar en el personal las cualidades que destacan a las personas de la Familia Yanbal, enmarcadas en tres ejes principales: Verse bien, Ganar bien y Sentirse bien.

Esto, así como otros factores de desempeño de la compañía ha conseguido que Yanbal Ecuador, entre 2010 y 2011, obtenga el reconocimiento a la Mejor Marca y el premio

EKOS de Oro. Asimismo la firma está entre las primeras diez empresas del Great Place toWork y fue galardonada con la Medalla de Oro a la Excelencia Empresarial sobre la base del modelo MalcomBaldrige.

Los méritos de Yanbal no solo se observan en el desempeño financiero o en los reconocimientos, sino que sus buenas prácticas le han permitido certificar su labor.

La empresa está certificada con la norma ISO 9001:2008 en toda la cadena de abastecimiento. Además de la BASC (Business Alliance for Secure Commerce), gracias a la cual fue premiada como la empresa con la cadena logística más segura. A éstas se suman también los certificados de Buenas Prácticas que ha obtenido la compañía BPM (Manufactura) y BPA (Almacenamiento).

En 2012, éstas se incorporaron en un solo Sistema Integrado de Gestión SIG con la finalidad de optimizar recursos, tener políticas y objetivos integrados, desarrollar un sistema documental único, manejar auditorías integradas, perfeccionar la comunicación interna e imagen externa e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora centralizadas con enfoque en la mejora continua de todo el sistema. Todo ello hace de Yanbal una de las marcas de cosméticos más recordadas y una de las principales en el mercado ecuatoriano.

La compañía tiene un compromiso con la excelencia en el desempeño de la calidad, salud, seguridad y el medio ambiente, lo cual se ha logrado integrando los sistemas de gestión.

Investigación de campo

La RSE como se ha destacado ya, atañe no solo al ente privado, sino al público también. Para corroborar su aplicación y especialmente para validar los conceptos generales de RSE y su correcta ejecución, se realizó una investigación de campo en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), para lo cual se levantó la siguiente información:

Número de empleados

Trabajadores en total	5.903
Trabajadores fijos	5.437
Trabajadores con contrato de servicios ocasionales	466

Relaciones salariales

<u>Sexo</u>	<u>Promedio</u>
Femenino	\$ 1.048,71
Masculino	\$ 1.060,94
<u>Total</u>	<u>\$ 1.056,90</u>

La percepción de los servidores públicos que laboran en la CNT, respecto del concepto de Responsabilidad Social Empresarial, se traduce en el bienestar de los integrantes de la compañía, mediante un salario justo, condiciones laborales apropiadas, interés por parte de las autoridades en las actividades tanto de mandos medios como de las personas que están en la base de la pirámide laboral.

Una de las inquietudes más sobresalientes entre las mujeres que trabajan en la CNT, radica en la igualdad de género, ellas se preguntan si en realidad existe equidad tanto en las escalas salariales, como en la rotación de personal, especialmente para aquellos que laboran bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales.

Por la trascendencia de esta investigación, las personas, tanto hombres como mujeres, se negaron a proporcionar sus datos básicos, puesto que saben de la publicidad de los datos aquí contenidos y quieren evitar cualquier tipo de inconveniente que perjudique su trabajo.

Pese a esto, se logró obtener la siguiente información:

La escala salarial mínima de la CNT aprobada por el Directorio de la empresa, es USD\$ 386,00, la misma que conforme a la base del Sistema de RRHH SPYRAL cortado al mes de abril de 2012, destaca que existen 15 personas percibiendo una remuneración inferior a la contenida en la escala mínima.

En cuanto a la rotación de empleados, es preciso establecer una relación de ingresos vs salidas de acuerdo al género, esto es:

<u>SALIDAS</u>		<u>INGRESOS</u>	
Género	Total	Género	Total
<i>Femenino</i>	663	Femenino	240
<i>Masculino</i>	702	Masculino	420
<i>Total General</i>	1.365		660

Existe también una relación de ingresos vs salidas en base a la edad:

<u>SALIDAS</u>		<u>INGRESOS</u>	
Edad	Total	Edad	Total
<i>De 18 a 20 años</i>	6	<i>De 18 a 20 años</i>	27
<i>De 21 a 25 años</i>	81	<i>De 21 a 25 años</i>	163
<i>De 26 a 30 años</i>	149	<i>De 26 a 30 años</i>	234
<i>De 30 a 35 años</i>	154	<i>De 30 a 35 años</i>	115
<i>De 36 a 40 años</i>	123	<i>De 36 a 40 años</i>	58
<i>De 41 a 45 años</i>	144	<i>De 41 a 45 años</i>	32
<i>De 46 a 50 años</i>	196	<i>De 46 a 50 años</i>	20
<i>De 51 a 55 años</i>	222	<i>De 51 a 55 años</i>	4
<i>De 56 a 60 años</i>	191	<i>De 56 a 60 años</i>	5
<i>De 61 a 65 años</i>	79	<i>De 60 a 64 años</i>	2
<i>De 66 a 70 años</i>	12		
<i>De 71 a 75 años</i>	5		
<i>De 75 a 81 años</i>	3		
Total General	1.365		660

Por otra parte, el personal femenino que labora en la CNT manifestó que la política de la empresa de contar con una guardería para sus pequeños hijos, ha mejorado su desempeño laboral puesto que cuentan con la tranquilidad de saber que sus hijos están bien atendidos mientras ellas trabajan.

Sin embargo, manifestaron también, su descontento por cuanto únicamente existen cincuenta (50) cupos disponibles para inscribir a los pequeños, lo que a toda vista resulta insuficiente para satisfacer las necesidades de las madres que trabajan en la CNT.

Muchos de los trabajadores, manifestaron además que la CNT cuenta con personal que periódicamente se asegura de su salud física, en cosas tan elementales como la silla en la que pasan gran parte del día; informaron que estas personas son profesionales capacitados que verifican si el mueble es ergonómico, si el personal no sufre dolencias renales y lumbares, especialmente por el sedentarismo de ciertos puestos de trabajo.

En cuanto a Derechos Humanos se refiere, el 11 de agosto de 2011, la CNT EP celebró un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, cuyo objetivo radica en la coordinación de las actividades, programas y acciones tendientes a la promoción y difusión de los derechos humanos del Ecuador y los Tratados Internacionales vigentes en la materia.

Con este afán, se conformaron equipos interinstitucionales multidisciplinarios a nivel nacional, para que se capaciten en materia de Derechos Humanos, mediante talleres participativos, los mismos que se llevaron a efecto en Quito, Cuenca y Manta, con la presencia de 25 personas por taller, correspondiente al 1.26% del total de trabajadores que integran la Corporación Nacional de Telecomunicaciones.

Adicionalmente, esta Institución cuenta con una política en contra de la discriminación, la misma que establece el respeto a la dignidad de las personas, a su consideración como seres humanos y la instauración de un orden social justo, tendiente a promover una igualdad de oportunidades garantizando un desarrollo sostenido de índole igualitario y equitativo para las y los colaboradores que forman parte de esa entidad.

Fomentan además, iniciativas de sensibilización, una apropiada difusión de información y llegar al conocimiento real de las cosas a través de talleres, seminarios, charlas, impartidas por el área de capacitación, especialmente en temas de relaciones humanas y aplicación de normas laborales, lo que ha de decir de varios servidores de esa entidad, ha permitido el crecimiento personal de los individuos y el desarrollo cultural que evite actos discriminatorios entre compañeros y con los mandos altos y medios.

Propuesta

Una propuesta sustentable y sostenida, radica en la forma de obtener recursos para optimizar las políticas de RSE.

Si bien es cierto, esta empresa se destaca entre otras del aparato estatal, hace falta una apropiada obtención de recursos e inclusive de autogestión; las mujeres deben tener la misma opción de hacer uso de las instalaciones de la guardería y no supeditarse únicamente a 50 cupos; ¿cómo podría la CNT dar abasto a todos los requerimientos de sus trabajadoras? La optimización de recursos actualmente constituye un pilar fundamental en la Responsabilidad Social, pues del concepto básico de ahorro, inclusive las políticas ambientales han visto su sostén en acciones como el reciclaje.

En este caso, es posible lograr cooperación por parte del Ejecutivo, pues es de conocimiento público que se procederá a la compra de terrenos que actualmente pertenecen a Petroecuador, ubicados en la Av. Amazonas y Villalengua.

Mediante un convenio de cooperación y prestación de servicios, la CNT podría solicitar el comodato de uno de esos terrenos para lograr la construcción de un lugar apropiado, guardería, centro de desarrollo, para los hijos de sus empleados; entiéndase esto como autogestión, el personal encargado de la negociación respectiva y sobre todo de obtener resultados favorables.

La autogestión no aplica únicamente a este caso, sino a todas las empresas que han visto en los recursos con que cuentan, una carencia, insuficiencia para cumplir con las metas propuestas; es posible emprender con los mismos colaboradores de una empresa, planes de desarrollo para obtener recursos y propender a una mejor política de Responsabilidad Social; actividades sociales abiertas al público, que cuenten con la colaboración y patrocinio de las autoridades, pues en todo caso, sin excepción alguna, la RSE es responsabilidad de las empresas, cuyos coadyuvantes innegables, son los empleados que la conforman.

4.5. CAPÍTULO 5. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

xvi) EXPLOTACIÓN Y ACOSO SEXUAL

La Organización mundial de la Salud define a la violencia como el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otras personas o un grupo o una comunidad, que causa o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

A su vez la categoría de análisis “género” aplicada al fenómeno social de la violencia permite reconocer las creencias, los símbolos y comportamientos, y en general, los significantes culturales a través de los cuales se diferencia socialmente a los hombres (niños, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores) de las mujeres (niñas, adolescentes, jóvenes, adultas, adultas mayores), creando desigualdad que produce lo que se ha definido como violencia, afectándolos de manera distinta y en grado diverso.

En la mayor parte de países los niños sufren golpes y castigos físicos con mayor frecuencia que las niñas, mientras que éstas corren mayor riesgo de infanticidio, abuso sexual y abandono así como verse obligadas a prostituirse,⁵⁴ lo que significa que el estereotipo de “trato duro” para los hombres desde niños sigue vigente al igual que la “utilidad sexual de las mujeres” desde niñas. Violencia ejercida en función de los roles de género que se construyen desde las edades más tempranas.

La explotación basada en género, se traduce en violencia física, psicológica y/o sexual.

a) *Violencia física*.- Todo acto de fuerza que cause daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiera para su recuperación, comprende desde empujones, lanzamiento de objetos, hasta el ataque con armas u objetos que pueden producir heridas.

A nivel nacional más del 40 % de mujeres entre 15 y 49 años de vida, señalan haber sufrido algún tipo de maltrato durante su vida. Cabe reiterar que debido al probable registro en la encuesta, las estimaciones representan una línea de base mínima de la magnitud actual del problema.⁵⁵ Sin embargo, pese a lo conservador de estos datos, se

⁵⁴ Organización Mundial de la Salud, “Resumen. Informe Mundial sobre la violencia y la Salud”, Organización Panamericana de la Salud, Washington D.C. 2002, pág. 19

⁵⁵ CONAMU-CEPAR “Violencia contra la Mujer. Marco legal básico de protección contra la violencia de género y Resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Materna e Infantil. Junio 2006

estima en proyección, que dos millones cuatrocientos cincuenta y cinco mil trescientas dos (2. 455,302) mujeres son víctimas de alguna forma de violencia en Ecuador.

De acuerdo con los datos de la Segunda Encuesta Nacional de la Niñez y Adolescencia realizada por el INEC en el 2004, el 45 % de niños y adolescentes hombres y el 42% de niñas y adolescentes mujeres declaró que cuando no obedecen o cometen una falta el comportamiento de sus padres hacia ellos es violento.

Con la misma pregunta, 80% de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años dijeron que sus padres los regañan, el 34% dijo que les privan de gustos, el 40% que los golpean, el 3% reciben insultos o burlas, el 4% son encerrados, bañados en agua fría, expulsados o privados de la comida.

b) Violencia Sexual.- Es “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.⁵⁶

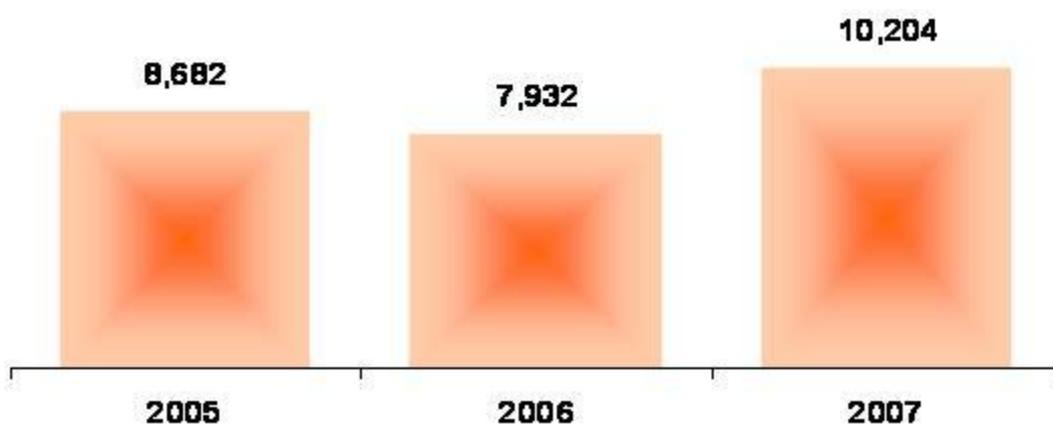
La violencia sexual abarca el sexo bajo coacción de cualquier tipo incluyendo el uso de fuerza física, las tentativas de obtener sexo bajo coacción, la agresión mediante órganos sexuales, el acoso sexual incluyendo la humillación sexual, el matrimonio o cohabitación forzados incluyendo el matrimonio de menores, la prostitución forzada y comercialización de mujeres, el aborto forzado, la negación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar medidas de protección contra enfermedades, acoso por parte de compañeros de trabajo; y, los actos de violencia que afecten a la integridad sexual de las mujeres tales como las inspecciones para comprobar la virginidad.

Puede existir violencia sexual entre miembros de una misma familia y personas desconianza, y entre conocidos y extraños. La violencia sexual puede tener lugar a lo largo de todo el ciclo vital, desde la infancia hasta la vejez, y afecta de manera preferente a las niñas, niños, las y los adolescentes y mujeres adultas.

En la Policía Judicial en el año 2006, ante el Ministerio Público, se reportaron 2459 denuncias por delitos sexuales. De acuerdo a la DINAPEN en el 2006 hubo 340 denuncias por delitos sexuales, en el 2005 hubo 557 denuncias.

Por otra parte, el Ministerio Público evidencia en sus reportes del año 2005, 2006 y 2007 un importante incremento de denuncias de delitos sexuales: en el 2005 se

registraron 8.682 denuncias de delitos sexuales, mientras que en el 2007 se registraron 10.204.



Fuente: Ministerio Público

Por otra parte, la relación entre denuncias y sentencias, de acuerdo a la información se expresa de la siguiente forma:



Encuesta Demográfica y de Salud Materna e Infantil 2004: Datos sobre la violencia intrafamiliar. Octubre 2005

c) *Violencia psicológica.*-Constituye toda acción u omisión que cause daño, dolor, o perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima de la mujer o el familiar agredido, tales como gritos, insultos, amenazas de dañar a alguien que la víctima considera importante.

En el Ecuador el 40% de mujeres reportaron haber observado violencia psicológica cuando eran menores de 15 años de edad, el 25% reportó haberla recibido en ese mismo período de edad.

Para el caso materia de la presente investigación, es necesario señalar que las formas de violencia de género pueden tener lugar en la comunidad, ya sea perpetrada por cualquier persona, que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

De Enero a Diciembre de 2006, de acuerdo a la Policía judicial, en el Ecuador hubo 658 casos de Trata de personas denunciados ante esta instancia. Entre Enero y febrero de 2007 en DINAPEN a nivel nacional se atendieron 4 casos de explotación sexual y 73 de abuso sexual.⁵⁷

La falta de empoderamiento económico es un factor estructural de la violencia basada en el género, no solo por las condiciones de vulnerabilidad que produce, sino también por las formas de violencia que potencia, así además de las establecidas, hay formas de explotación sexual en aumento, como el turismo sexual, la contratación de trabajadoras domésticas de países en desarrollo en los países desarrollados y el casamiento de mujeres de los países en desarrollo con extranjeros.

La pobreza y el desempleo aumentan las oportunidades de trata, explotación sexual y prostitución forzada.

xvii) EXPLOTACIÓN LABORAL

Las mujeres han logrado importantes avances en la mejora de sus condiciones económicas, sin embargo persisten desigualdades y discriminación en esferas tales como empleo, ingresos, acceso a recursos económicos que redundan en la falta de autonomía y empoderamiento económico.

En este sentido, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido creciendo, dicho aumento se caracteriza por la irreverencia en las relaciones laborales así como la informalidad, el subempleo y la vinculación con actividades que reproducen roles de género como el trabajo doméstico y de cuidado.

En lo salarial la brecha entre hombres y mujeres es persistente así como la concentración de mujeres en espacios laborales de menor retribución y caracterizado por relacionarse al comercio y servicios.

Las desigualdades económicas reducen las capacidades de las mujeres de actuar y tomar decisiones incrementando las condiciones propicias para la violencia basada en el

⁵⁷ DINAPEN Unidad de Estadísticas,

género, puesto que crean, refuerzan y exacerban las prácticas y creencias culturales sobre el “deber ser” de hombres y mujeres.

La violencia intrafamiliar está particularmente vinculada a la falta de empoderamiento económico de las mujeres que se traduce en la normalización cultural de las conductas violentas al interior del hogar.

Este factor “puede determinar que para una mujer sea difícil o peligroso abandonar una relación en la que se producen malos tratos” (OMS pág. 18)

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando las mujeres son sometidas a la violencia por su condición de mujeres, por ejemplo el acoso sexual en el trabajo. El aumento de la migración de las mujeres ha globalizado formas locales tradicionales de violencia contra las mujeres y a su vez se ha convertido en un factor de riesgo frente a la violencia misma.

“Las mujeres y niñas pobres se enfrentan a veces ante la alternativas de que el comercio sexual sea la única posibilidad de empleo que les queda cuando se han cerrado todas las demás puertas laborales”.⁵⁸

La violencia basada en género impone una carga económica enorme que causa pobreza tanto a nivel individual, familiar, en la comunidad, y en el país, puesto que acarrear costos que van desde la incapacidad de las víctimas sobrevivientes de contribuir productivamente por su estado físico y/o psicológico, hasta la pérdida para empleadores de la productividad tanto del agresor como de la persona agredida.

Existen por lo menos tres tipos de costos económicos de las violencias de género:

1. Costos directos, en los que una proporción considerable corresponde a surepercusión en la salud de las víctimas y a las cargas que impone al sistema de salud pública y en los servicios prestados a las víctimas, como albergues y la administración de justicia para sancionar a agresores. Estos costos son asumidos por el sector público de la economía.
2. Costos indirectos asociados a la reducción o pérdida de la productividad, asumido por el sector privado. Sucede cuando las víctimas o sus agresores se ausentan del trabajo pierden el empleo o su productividad a causa de la violencia. “Tanto los trabajadores como los empleadores cargan con los costos resultantes de esa perturbación de empleo. Si bien las mujeres pueden perder

⁵⁸UNICEF 13

ingresos, los empleadores pueden perder producción y pueden tener que cargar con los costos de la licencia por enfermedad...”.⁵⁹

3. Costos para la víctima – sobreviviente.- aquel tanto emocional como material.

xviii) DISCRIMINACIÓN

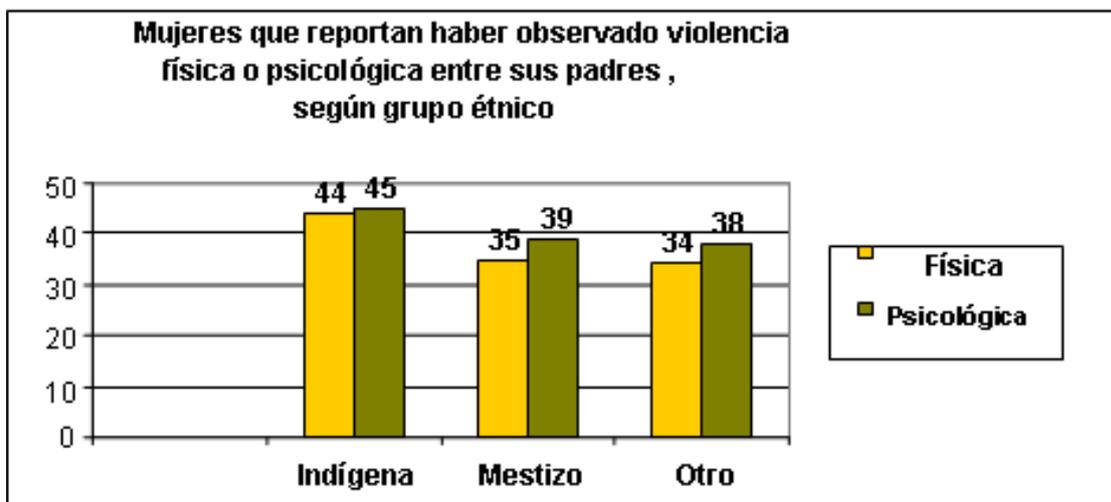
La violencia de género es estructural puesto que se origina en los roles de género, esto es, en el proceso de construcción social y cultural de lo que es “lo masculino” y “lo femenino”, construcción que cruza otras construcciones sociales como “el deber ser de adulto/a” y “el deber ser de niño/a”, lo que ha producido y reproducido relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que se reflejan en la vida pública y privada, y durante todo su ciclo de vida.

La violencia de género se traduce, histórica y socialmente, en violencia dirigida contra las mujeres, (niñas, adolescentes, adultas, adultas mayores) puesto que las afecta en forma desproporcionada con base en el rol femenino socialmente construido. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.

“La discriminación de género comienza pronto...Salvo escasas excepciones en su mayoría son las niñas quienes sufren las mayores desventajas educativas...Alrededor de 14 millones de adolescentes entre 15 y 19 años dan a luz todos los años. Las niñas menores de 15 años tienen 5 veces más probabilidades de morir durante el embarazo que las mujeres mayores de 20 años ...Cuanto más jóvenes son las mujeres en su primera relación sexual más probabilidades hay de que hayan sido forzadas a ella”.⁶⁰

⁵⁹ Organización de Naciones Unidas, “Estudio sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General” julio 2006 Pág. 59

⁶⁰ UNICEF, Estado Mundial de la Infancia 2007. La mujer y la infancia, el doble dividendo de la igualdad de género”. Página 4



CEPAR- CONAMU: Violencia contra la Mujer. Junio 2006. Pag. 36

Esta desigualdad ubica a las mujeres, de todas las edades, en condiciones de subordinación frente a los hombres, especialmente los adultos; subordinación que encuentra en la violencia su expresión más visible. Es la violencia basada en el sexo.

La Violencia basada en género constituye una forma compleja de discriminación y vulneración de derechos humanos. A partir de esta vulneración de los derechos humanos se requiere de una respuesta oportuna, que atienda los efectos y consecuencias diferenciadas en niños, niñas, las y los adolescentes, las y los jóvenes, las mujeres adultas, las mujeres adultas mayores.

Cabe recalcar que las formas de violencia basada en género tienen efectos diferenciados⁶¹, en niños y en niñas, en las y los adolescentes, así la pérdida de la “virginidad” en las adolescentes o el prejuicio social frente a la homosexualidad en los adolescentes, hace que la percepción social ante una agresión sexual sea distinta así como los efectos personales en las víctimas. Esta diferencia debe considerarse para efectos de atención y restitución de derechos.

El Art. 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, define que la "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

⁶¹ Es necesario destacar que la diferencia se refiere estrictamente a los efectos sociales e individuales y de ninguna manera a la gravedad que para ambos sexos es igual de deletérea.

Por lo tanto la discriminación contra la mujer impide el goce y ejercicio de sus derechos. Esos derechos y libertades comprenden:

- a) El derecho a la vida;
- b) El derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;
- c) El derecho a protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno;
- d) El derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- e) El derecho a igualdad ante la ley;
- f) El derecho a igualdad en la familia;
- g) El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental;
- h) El derecho a condiciones de empleo justas y favorables.

xix) REPERCUSIONES EMPRESARIALES

La violencia doméstica es un patrón de comportamiento que una persona sigue para tener el poder y el control de otra con quien tiene una relación íntima o la tuvo. Este patrón de comportamiento incluye el maltrato físico, emocional, psicológico y verbal así como el abuso sexual, el acecho y el uso de aparatos electrónicos para acosar y controlar; en tanto que, la violencia en el trabajo es el uso, intento o amenaza de utilizar la fuerza física en contra de un trabajador, provocándole daños físicos, psicológicos e intelectuales. El comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo que no ponga en riesgo el bienestar físico del trabajador, también podría considerarse como acoso.

La violencia doméstica se convierte en violencia o en acoso cuando ocurre o llega a manifestarse en el lugar de trabajo. Se le conoce también como violencia de relaciones personales, violencia de la pareja íntima, maltrato a la mujer o violencia familiar.

Generalmente, los empleadores no consideran que la violencia doméstica sea un peligro en el lugar de trabajo. Sin embargo, afecta de manera negativa a la víctima, a los compañeros de trabajo y a la organización.

Tanto los empleadores como los trabajadores con frecuencia creen que la violencia doméstica es un asunto personal y que las partes en el lugar de trabajo no pueden hacer nada al respecto.

Esto hace que la víctima tenga más impedimentos a la hora de solicitar ayuda.

Si bien los hombres pueden ser víctimas de la violencia doméstica, las mujeres constituyen la inmensa mayoría de estos casos.

Las empresas actualmente, juegan un papel fundamental en el desarrollo humano, personal y profesional de sus trabajadores, puesto que todo aquello que ocurra con uno de ellos, repercutirá en el accionar de las empresas, especialmente en el caso de la violencia contra la mujer, puesto que al ser un grupo vulnerable, se tiene un criterio de abuso y discriminación por parte de ciertos sectores empresariales en los que se piensa o se pretende que su accionar no acarree consecuencias de índole, social, administrativa e inclusive económica.

Las compañías líderes de hoy en día entienden que la seguridad personal y el bienestar de los trabajadores benefician la producción final de una compañía. Para cumplir con este cometido, se requerirá que los empleadores tomen todas las precauciones necesarias según las circunstancias para proteger a la trabajadora que corre el riesgo de ser lastimada físicamente, si tienen conocimiento pleno o de alguna manera sospechan que la violencia doméstica pudiera presentarse en el lugar de trabajo.

También se le pedirá a los empleadores que implementen políticas y programas respecto a la violencia en el trabajo, como es el caso de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Además de tener que responder a determinados incidentes o peticiones para que se establezcan las precauciones necesarias, los empleadores deben saber reconocer las señales de violencia doméstica, evaluar el riesgo potencial que corre la víctima, los compañeros de trabajo y demás personas que se encuentren en el lugar; y establecer medidas y procedimientos a seguir para controlar los riesgos.

Se debe ayudar a los trabajadores para que se sientan a salvo, resolviendo sus problemas de seguridad personal y poniéndolos en contacto con los recursos apropiados de la comunidad para contribuir a tener una fuerza de trabajo más saludable y productiva para así prevenir lesiones graves y muertes.

Las consecuencias de la violencia en contra de la mujer en el lugar de trabajo son:

- Menor productividad por parte de la trabajadora violentada;
- Aumento del ausentismo;
- Costos por sustitución, contratación y capacitación cuando las víctimas están lesionadas o son despedidas porque no trabajan bien;
- Costos de salud por parte de la compañía;

- Baja autoestima en la empleada que sufra de abusos;
- Relaciones tensas entre los trabajadores, los empleados, compañeros de trabajo y/o clientes pueden resultar lastimados cuando el agresor entra al lugar de trabajo; y
- Costos por responsabilidad civil si alguien resulta lastimado en el lugar de trabajo.

Los empleadores necesitan conocer los factores que aumentan el riesgo de lesiones o muertes en las víctimas. Deben tomar muy en serio las amenazas y los primeros signos de advertencia y tomarlas medidas necesarias inmediatamente.

A través de los años, se han podido establecer determinados patrones de conducta en potenciales agresores, signos que indican un posible acto de violencia, especialmente si el agresor:

- Tiene acceso a ella y a sus hijas/os.
- Tiene acceso a armas.
- Tiene antecedentes de abuso con ella o con otras personas.
- La ha amenazado con lastimarla o matarla si ella lo deja;
- Amenaza con lastimar a sus hijos/as, sus mascotas o dañar sus bienes.
- La ha amenazado con que se va a suicidar.
- Le ha pegado y/o ha intentado ahorcarla.
- Él está pasando por cambios importantes en su vida (p. ej. trabajo, separación y depresión).
- Está convencido de que ella sale con otra persona.
- La culpa por echar a perder su vida.
- Él no busca ayuda para cambiar su comportamiento.
- La vigila, escucha sus conversaciones telefónicas, lee sus correos electrónicos y la sigue.
- A él le cuesta mantener un trabajo.
- Consume drogas o alcohol todos los días.
- Tiene poco o nada de respeto por la ley.

Existen mujeres que por una u otra razón, son más vulnerables y sujetos de que el agresor las transgreda más fácilmente.

A continuación, algunos casos:

- Ella se acaba de separar o planifica dejarlo.

- Ella teme por su vida y por la seguridad de sus hijos/as.
- Ella está luchando por conseguir la custodia de sus hijos/as o tiene hijos de una relación anterior.
- Ella tiene otra pareja.
- Ella tiene lesiones que esconde ante los demás.
- Ella no tiene acceso a un teléfono, excepto en el trabajo.
- Ella no tiene familiares ni amigos/as fuera del trabajo

Muchas de las muertes relacionadas con la violencia doméstica y especialmente en contra de la mujer, ocurrieron cuando la relación estaba a punto de terminar o justo después de la separación.

Los empresarios a través de los jefes directos, departamentos de talento humano y compañeros de trabajo en general, deben poner mayor atención, si una de sus empleadas tiene una pareja agresiva y se acaba de separar o piensa hacerlo, pues existe un riesgo potencial.

Se deberá tomar muy en serio si él la acecha, pues se ha identificado el acecho como uno de los factores de riesgo primarios en casos de homicidio o de intento de homicidio de mujeres que tienen una relación íntima. Aunque tenga una orden de restricción, no hay nada que garantice que el agresor la respete. Se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad de la víctima si a la misma la están acechando o si se viola una orden de restricción.

Se puede dar el caso que los empleadores desconozcan que la violencia en contra de la mujer, puede afectar de manera considerable a sus industrias. De acuerdo a estudios realizados, cada año se pierden billones de dólares en atención médica por causa de la violencia doméstica.

Además, el 96% de empleados que son víctimas de la violencia familiar sufren en el trabajo problemas que están relacionados con dicho abuso y el 30% pierde su trabajo, como resultado de la misma violencia. En el caso del género femenino, se convierten en víctimas, pues al ser acosadas en su trabajo por sus propios compañeros que se convierten en agresores, las mujeres dejan de acudir a su trabajo debido a las lesiones provocadas o pueden requerir de tiempo para obtener el apoyo legal, como una orden de restricción para que tanto ella como sus hijos estén seguros.

Cada una de estas acciones puede afectar de manera considerable la productividad y la moral del ambiente de trabajo.

En el mejor de los casos los agresores que intentan acosar, amenazar o dañar a las víctimas mientras trabajan, pueden ocasionar problemas en el trabajo provocando un ambiente peligroso para la víctima, los compañeros de trabajo, los clientes y el público en general. La violencia, en cualquiera de sus formas, también puede ocasionar vandalismo y daños a la propiedad de la empresa. Podría incluso tratarse como responsabilidad del empleador, si éste después de haber sido advertido de una posibilidad de violencia en el lugar de trabajo, no toma las medidas adecuadas para proteger a los empleados.

Actualmente, existe ya una forma efectiva de apoyar a los empleados que han sobrevivido a la violencia familiar y que a un bajo costo aumentará al mismo tiempo la productividad y la seguridad en su lugar de trabajo.

Por ejemplo, implementar una política sobre la violencia en contra de la mujer en el lugar de trabajo, e inclusive incluir toda forma de violencia en los estatutos y reglamentos ya existentes así como las consecuencias si se incurriere en ella.

Una forma segura y eficiente de evitar las repercusiones empresariales, es decir, el impacto de la violencia en las actividades de la empresas que los empleados acudan a su jefe inmediato cuando requieran de ayuda. Esto podría darle la oportunidad tanto al trabajador como al empleador de mantener su lugar de trabajo en condiciones seguras y reducir al mínimo las pérdidas de productividad.

Los empleadores pueden también dar lineamientos muy precisos al personal de seguridad y de recepción, para saber qué hacer en caso de incidentes causados por la violencia domestica. Una medida preventiva constituye la constante capacitación en temas inherentes a la violencia, esto es, a través de la designación de un empleado para ese fin, un entrenamiento adecuado, así como un cronograma de las actividades tendientes a la prevención, un registro de casos de violencia presentados, es decir de los asuntos relacionados con la violencia en el lugar de trabajo, en el domicilio y bajo la premisa específica y reglada de seguridad y la confidencialidad.

Actualmente, todos los empleadores tienen una responsabilidad legal y social según la Ley; esta responsabilidad es la de tomar todas las precauciones necesarias de acuerdo con las circunstancias para proteger a los trabajadores de cualquier peligro, incluyendo la violencia en el lugar de trabajo.

Deberán tomar también, ciertas medidas de precaución para proteger a las trabajadoras de la violencia doméstica que pueda ocurrir en el lugar de trabajo y que ponga a la trabajadora en riesgo de sufrir una lesión física, cuando el empleador tenga pleno conocimiento o sospeche.

Como una medida importante, el empleador puede desarrollar e implementar un programa de prevención para ayudar a proteger a las trabajadoras de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.

Este programa podrá incluir:

- Un mensaje claro de que no se tolerará ningún tipo de violencia, incluyendo la violencia doméstica, en el lugar de trabajo y dentro de la empresa.
- En la medida de lo posible, métodos para reportar lo que se necesita saber de manera confidencial en los casos de violencia doméstica (aceptando que en determinadas situaciones, el/la empleador/a puede verse en la necesidad de ofrecer cierta información para cumplir con la obligación que tiene de proteger a los trabajadores).
- Supervisión frecuente, capacitación e información sobre la violencia doméstica para los trabajadores y recursos que están disponibles.
- Pasos que el/la empleador/a seguirá una vez que tenga conocimiento de un incidente, queja o amenaza de violencia doméstica que haya recibido la víctima y las medidas de responsabilidad para el agresor en caso de que trabaje en la organización.
- Consideración por la seguridad de la víctima en el lugar de trabajo, lo cual incluye el desarrollo de un plan de seguridad en el lugar de trabajo.

4.6 CAPÍTULO 6. LEGISLACIÓN COMPARADA

xx) LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA EN COMPARACIÓN A PERÚ, COLOMBIA Y ARGENTINA.

Desde la perspectiva jurídica, la idea de la RSE no representa una novedad significativa. Por supuesto, el propósito del fin de lucro aparece como una característica de la actividad económica de los comerciantes y de las sociedades mercantiles; la idea de creación de valor, para el accionista traduce el pensamiento de numerosos juristas como elemento primordial a la hora de trazar el contenido de la noción de interés social dentro de la regulación de la sociedad anónima y por extensión, de las restantes sociedades mercantiles de capital. Sin embargo de esta realidad, son numerosos los factores que, en el plano doctrinal y en el legislativo, permiten dar un giro tanto al significado del clásico ánimo de lucro, como al de la moderna idea de creación de valor para el accionista.

La legislación ecuatoriana, sin embargo mediante la aprobación en Montecristi de una Constitución garantista, ha contemplado también los derechos de la naturaleza, situación inédita a nivel mundial, que además forma parte de la RSE.

A través de leyes como el Código de la Niñez y Adolescencia, Ley contra la violencia a la Mujer y la Familia ha instituido en el país reglas cada vez más claras respecto de la protección de los derechos de estos grupos vulnerables, tanto así que actualmente la inobservancia de estos preceptos, son sujetos de sanción, e inclusive, en el caso de las empresas, representan pérdidas notorias en la productividad así como en el sistema utilitario como se ha venido desarrollando dentro del presente trabajo.

Actualmente, la erradicación del trabajo infantil, mendicidad y toda forma de violencia contra la mujer y en general contra el ser humano, constituye una política de Estado amparada en la Constitución de República.

LEGISLACIÓN PERUANA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Existen diversas teorías respecto a la naturaleza de la RSE y la divergencia de opiniones genera algunas cuestiones como: ¿Es la RSE únicamente un medio para que la empresa logre sus objetivos productivos y genere mayor lucro manteniendo buenas relaciones con la sociedad? ¿La RSE determina como responsabilidad de la empresa el desarrollo de la sociedad? o ¿es que la RSE deviene en una obligación imperativa e inexcusable de naturaleza legal de toda empresa?

Desde el punto de vista legal, de acuerdo al artículo 43 de la Constitución Política vigente, el Perú es una república democrática y social, en concordancia con el artículo 58 que establece que la iniciativa privada es libre y se ejerce en una iniciativa social de mercado. Asimismo, el artículo 1 de la Ley 27687 (Ley General de Sociedades) establece que quienes constituyen una sociedad convienen en aportar bienes o servicios para el ejercicio en común de actividades económicas.

Conforme lo anterior la finalidad de una empresa es generar lucro, ganancias, dividendos, para aquellos que convinieron en emprender el negocio y tomar los riesgos del mismo. Conviene considerar, que los réditos que se puedan obtener no son seguros, por lo cual los socios también pueden verse perjudicados por un probable fracaso de la empresa.

Entre algunas de las pocas normas que hacen referencia a la RSE en la legislación peruana, se puede mencionar el artículo 78 de la Ley 28611 (Ley General del Ambiente) que establece que: *“El Estado promueve, difunde y facilita la adopción voluntaria de políticas, prácticas y mecanismos de responsabilidad social de la empresa, entendiendo que ésta constituye un conjunto de acciones orientadas al establecimiento de un adecuado ambiente de trabajo, así como de relaciones de cooperación y buena vecindad impulsadas por el propio titular de operaciones”*. Asimismo, la Ley N° 27711 (Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) estableció como una de sus atribuciones, la de promover normas y estándares de RSE, habiendo considerado mediante Resolución Ministerial N° 095-2007-TR como una de sus prioridades la promoción de la Responsabilidad “Laboral” Empresarial, creando incluso mediante Resolución Ministerial N° 118-2007-TR la Certificación de Buenas Prácticas Laborales. Tal como se puede apreciar, estas únicamente son normas declarativas que tienen una finalidad promotora de la RSE (haciendo énfasis el MINTRA en la Responsabilidad Laboral Empresarial y no “social”), mas no imponen con carácter imperativo su ejecución.

“El derecho es la carrera base de muchas otras, te da una visión de la realidad, tanto política, social como económica”, expresó Juan Manuel Arribas, Gerente de Responsabilidad Social Corporativa y Comunicaciones de una de las empresas peruanas más importante, Alicorp.

LEGISLACIÓN COLOMBIANA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La iniciativa de comenzar en Colombia un proceso de normalización sobre Responsabilidad Social, partió de la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama), el 4 de octubre de 2002, mediante una carta dirigida al Director Ejecutivo de ICONTEC, Fabio Tobón, en la cual manifestaba su permanente preocupación por este tema.

Desde ese momento ICONTEC, como Organismo Nacional de Normalización, inició el proceso de creación del documento, uno de los que más ha involucrado participantes.

Este constó de cinco etapas:

La primera de ellas, da inicio con el Estudio de Factibilidad y Planeación para evaluar la pertinencia del documento. Se recibió apoyo de diferentes organizaciones entre universidades, industria, sindicatos, Organizaciones no Gubernamentales y empresas de servicios, entre otras.

Eventualmente ICONTEC comenzó la segunda etapa, Gestión de Comité. Así, el Comité Técnico Colombiano 180 de Responsabilidad Social se conformó en tres Grupos de Trabajo con sedes en Bogotá, Cali y Medellín.

La primera sesión del Comité se llevó a cabo el 23 de mayo de 2003 en las instalaciones de ICONTEC Medellín y posteriormente se realizó la misma actividad en ICONTEC Bogotá y Cali. En este espacio Comfama hizo entrega de un primer insumo, que consistió en el documento “El Estado del Arte de la Responsabilidad Social con respecto al movimiento de difusión, normalización y certificación de este tema en el ámbito mundial” el cual sirvió como instrumento clave para iniciar el trabajo de construcción de la Guía Técnica Colombiana (GTC) de Responsabilidad Social.

La finalidad de este Comité, que ha vinculado a más de 200 organizaciones desde sus inicios, ha sido establecer las directrices que deben tener las organizaciones para ser socialmente responsables en su gestión y darlos a conocer en la **GTC 180** ya que con ellos se busca dar una orientación a las organizaciones en Colombia, que independientemente de su tamaño, naturaleza o productos, quieran abordar el tema de manera voluntaria.

Cuatro años y ocho meses tardó la elaboración del documento para que se diera paso a la tercera etapa dentro del proceso de normalización, la Consulta Pública. Esta se desarrolló del 15 de febrero al 15 de abril de 2008, tiempo en el que el documento fue sometido a discusión por parte de todas las partes interesadas. Al finalizar este periodo

un total de 868 usuarios descargaron el documento del sitio Web de ICONTEC. Durante el mes de junio de 2008 la GTC 180 inició su cuarta etapa; “Aprobación”. Durante esta etapa el Consejo Técnico del ICONTEC se encargó de revisar el contenido técnico del la GTC. En esta instancia, la Guía de RS fue aprobada sin modificaciones y le fue asignado el código 180.

Así, el 25 de junio de 2008 la GTC 180 RS fue presentada ante el Consejo Directivo del ICONTEC, encargado de ratificar las Normas y Guías Técnicas Colombianas comprobando que se hayan llenado todos los requisitos fijados para su estudio, en donde la GTC 180 Responsabilidad Social fue ratificada.

De esta manera, inició en el mes de julio de 2008 la quinta etapa, Edición y Difusión, con el lanzamiento oficial de la GTC 180 Responsabilidad Social en el marco de la Asamblea General de Afiliados de ICONTEC, dando paso a la sexta etapa, Aplicación, en dónde las organizaciones tienen la opción de involucrar estas directrices en su gestión.

Por otra parte, existe también la LEY 1503 DE 2011, por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía, la misma que en su artículo 1, determina:

“ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto definir lineamientos generales en educación, responsabilidad social empresarial (...)”.

LEGISLACIÓN ARGENTINA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

No existe una legislación integral de carácter nacional, se toman como ejemplo algunas legislaciones e iniciativas de alcance local. Para ello se analiza la Ley N° 2594 de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la cual exige la presentación de un balance social empresario. Se analiza también la Ley Nacional N° 25877 de Ordenamiento del Régimen Laboral en relación a la presentación de un Balance Social y las propuestas de modificaciones a la misma y además otro proyecto regulatorio en la materia que se originó en la Municipalidad de San Carlos de Bariloche.

Entre los antecedentes de legislación sobre responsabilidad social empresaria en Argentina se destacan tres iniciativas, tanto a nivel nacional como municipal: la Ley Nacional de Ordenamiento del Régimen Laboral N° 25877 del 18 de marzo de 2004; el Proyecto de Ley Responsabilidad Social Empresaria de Leguizamón y Capitanich tendiente a modificar algunos artículos de dicha ley y el Proyecto de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche.

La Ley N° 25877 en el capítulo IV del Título “Derecho Colectivo del Trabajo” establece que las empresas que posean un número de trabajadores superior a 300 deberán elaborar, anualmente, un balance social, que se presentará al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “la que será considerada estrictamente confidencial”. Como se mencionó anteriormente, este carácter confidencial limita los alcances del reporte a presentar; los contenidos y características del Balance Social requerido por esta ley son totalmente diferentes a los expresados en el proyecto de la Municipalidad de Buenos Aires.

El Proyecto de Ley sobre Responsabilidad Social Empresaria en el Senado de la Nación. Dirección Publicaciones (S-3735/05) De Leguizamón y Capitanich, se relaciona con la Ley N° 25877. En sus distintos artículos modifica algunas disposiciones vigentes, como por ejemplo extendiendo la obligación de presentación del balance social a las empresas contratistas del sector público y a aquéllas que acudan al financiamiento de los mercados financieros organizados, aunque tengan menos de 300 trabajadores.

En su artículo tercero define la *“Responsabilidad Social Empresaria, a la adopción por parte de la empresa de un compromiso de participar como ciudadana, contribuyendo a aliviar los problemas de la comunidad donde está inserta asumiendo una conducta ética Es una filosofía corporativa, conjunto de políticas, prácticas y programas adoptada por todos los integrantes de la empresa para actuar en beneficio de los trabajadores, su público de relacionamiento, la comunidad y el ambiente que perdura a lo largo del tiempo”* y al *“Balance social de la empresa, al documento que recoge los resultados cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa y permite evaluar su desempeño en términos de activos y pasivos sociales durante un período determinado”*.

De igual manera propone la derogación de privacidad del balance social que *“se hará público con el balance y memorias anuales con igual tratamiento, transparencia y difusión que el balance económico del ejercicio”* que a su vez deberá ser *“comunicado por la representación de la empresa a la representación sindical de los trabajadores con un plazo de 30 (TREINTA) días de anterioridad para su examen, a efectos de consulta previo a la aprobación definitiva”*.

Establece un conjunto de indicadores mínimos sin perjuicios de otros que la empresa crea conveniente referidos a los ítems: a) Recursos Humanos b) Clientes y Proveedores c) Ambiente d) Comunidad. Quienes acrediten tal situación podrán *“utilizar*

públicamente el distintivo de 'Socialmente Responsable' con la identificación de la marca de la entidad que haya extendido la certificación”.

Por último los balances sociales de las empresas descritas en este inciso deberán ser validados por una auditoría social externa.

Paralelamente, también ha tomado estado público la existencia de proyectos sobre RSE en otras ciudades como la de San Carlos de Bariloche. En el Proyecto de Ordenanza N° 291-CM-08 se establece que dichas prácticas no deben ser obligatorias, pero teniendo en cuenta que la función primordial del Estado es promover el bienestar general, se hace necesario promover sin exigir la RSE.

Para ello se propone un registro para aquellas empresas que se identifican con el tema, teniendo en cuenta que representará *“una ventaja comparativa y un elemento sustancial para distinguirse de sus competidoras”* y que *“el establecimiento de los indicadores permitirá la objetiva valoración y evaluación de las condiciones de equidad y sustentabilidad social”*, como se indica en los Fundamentos que anteceden a la Ordenanza. El otorgamiento por parte del Municipio de un certificado de RSE servirá además para que las empresas reciban el acompañamiento por parte del Estado Municipal a través de programas especiales o planes de financiamiento.

Por último, y aunque no trata directamente de la Responsabilidad Social como tal, el artículo 41 de la Constitución Argentina dispone:

“Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo.” y *“Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos mínimos de protección, y a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquellas alteren las jurisdicciones locales...”*

En base a este breve análisis de las legislaciones peruana, colombiana y argentina, es evidente que la Legislación Ecuatoriana está a la vanguardia en cuanto al tema de Responsabilidad Social se refiere, pues como he referido ya en capítulos anteriores, existen leyes concretas orientadas al bienestar del trabajador de la empresa, niño/a, mujer y en general grupos vulnerables.

Las legislaciones de los países hermanos, le han dado un enfoque más empresarial, relegando el recurso humano puesto que no ha tenido vigencia alguna el presupuesto de las repercusiones empresariales ante la violación de los derechos de niños, niñas, adolescentes y mujeres, se han orientado más hacia un sentido ambientalista, que

también la legislación ecuatoriana contempló otorgándole inclusive derechos a la “pacha mama”.

Actualmente como se ha dejado sentado ya en el presente trabajo, el verdadero valor de la empresa recae en el factor humano, la utilidad real de toda compañía constituye sus empleados, pues estos son la piedra angular que permite el funcionamiento de toda industria, más aún cuando se ha evidenciado que la violación a sus derechos, su incumplimiento con la responsabilidad social, acarrea pérdidas de índole económica, social y por supuesto productiva que se verá traducida en la inoperancia de empresas que inobservaron deliberadamente los preceptos establecidos, que no respetaron las normas y por sobre todo que pusieron por delante el interés económico al bienestar común.

xxi) LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN PERÚ, COLOMBIA Y ARGENTINA.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN PERÚ

La responsabilidad social vive una evolución constante y el Perú es uno de los países latinoamericanos con una proyección amplia hacia estas áreas, igual que en otras partes del mundo. Inicialmente, esta rama nace por filantropía de las personas, pero que poco a poco se va alejando de las estrategias empresariales y luego se adapta al tema de desarrollo sostenible y responsabilidad social.

La compleja relación entre comunidad y empresa, expresado en los conflictos sociales existentes en el Perú, permiten discutir los objetivos y alcances de la Responsabilidad Social (RS), entendida como un instrumento que vincula a la organización con sus trabajadores, sus familias y su contexto, a fin de contribuir con su prosperidad. Es una perspectiva que al margen de satisfacer al consumidor se preocupa por la sociedad

Con frecuencia se distorsiona el trato de la compañía con su entorno. Es oportuno aclarar algunos conceptos para entender la dimensión de la RSE como una cultura destinada a establecer una buena conexión interna y externa.

Baltasar Caravedo Molinari en su obra “Lo social y la empresa a fines del siglo”, sustenta que el vínculo de una organización con su medio se divide en tres categorías: El *paternalista o filantrópico*, un tipo de trato que efectúa donaciones a asociaciones con el objeto de realizar obras de caridad y asistencia; el *inversionista social*, que posee

una visión de mediano plazo e invierte con predominio en proyectos que generan beneficios para la empresa y la comunidad; el *socialmente responsable*, se caracteriza por su enfoque de largo alcance del lugar y la comparte con otros actores locales. Destina recursos a proyectos sostenibles e invierte en sus trabajadores para mejorar su rendimiento, identidad y prestigio.

Georgina Núñez, en su ensayo “La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible”, manifiesta: “La responsabilidad social corporativa ha pasado de ser una actividad estrictamente filantrópica a un elemento central de la estrategia de las empresas tendientes a la construcción de una nueva cultura corporativa. En América Latina, la llegada de multinacionales y la inserción a la economía internacional de los grupos económicos regionales han acelerado el proceso”.

Una compañía más allá de lograr resultados económicos positivos y, por lo tanto, aumentar su rentabilidad, debe ser viable por su aporte al desarrollo sostenible de la zona donde se asienta. La RS es una herramienta estratégica de gestión destinada a forjar canales de comunicación con distintos grupos de interés y construir un “puente” armónico de convivencia.

Fernando Hilbeck, ex director ejecutivo de la Fundación Backus afirma: “... Una empresa socialmente responsable, que se preocupa por los demás, evidentemente se preocupa por sus trabajadores. Esto es demostrable a través de las mediciones del clima organizacional.

Las entidades peruanas con programas de RS hacen inversiones para elevar la productividad de sus integrantes y aseguran su integridad física, emocional e intelectual; adquieren nuevos equipos, los renuevan y utilizan sistemas de seguridad; crean mecanismos para recoger sugerencias de sus colaboradores; optimizan su impacto en la comunidad y en el ambiente; identifican las carencias de su colectividad y buscan satisfacerlas; efectúan cambios para suavizar situaciones de crisis y ofrecen orientaciones al trabajador a fin de encontrar oportunidades de empleo e invierten en las familias de su personal, capacitándolas o brindando atención a sus necesidades.

En el Perú y en las naciones de tercer mundo la RSE se orienta, especialmente, a solucionar requerimientos básicos (salud, educación, infraestructura y afines). Las

inversiones en programas de RS (en sectores de extrema pobreza) llenan un vacío y sustituyen el rol del Estado peruano que está obligado a atender estas reclamaciones. Al “reemplazar” la compañía al estado, asume un liderazgo social.

En este sentido, existen empresas extractivas, aunque cuestionadas de cierto modo, por sus impactos ambientales negativos a las diferentes localidades, con millonarios presupuestos en RS, utilizados para intentar amortiguar los efectos perturbadores de sus actividades y, de esta manera, neutralizar la protesta general. Pues, han convertido esta filosofía en un medio de dependencia mediante la atención de sus exigencias.

Un caso destacado en la hermana República de Perú, es la corporación minero metalúrgica DoeRun Perú (La Oroya). Según informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 99 por ciento de los niños de La Oroya tienen niveles de plomo en la sangre que exceden más de tres veces los límites permisibles en los estándares internacionales, afectando su salud y esperanza de vida. Por su fuera poco, según la revista Time, La Oroya es uno de los diez sitios más contaminados del planeta.

Es conveniente que, previo a la elaboración de los planes de RS, se haga un minucioso análisis de la realidad cultural y económica del sitio y además se consulte a sus más representativos interlocutores e instituciones. Habitualmente las autoridades eclesiásticas son los referentes a tomar en cuenta y su aval será determinante al momento de disminuir posibles desconfianzas de los residentes.

La coordinación y contribución mutua es invaluable en el éxito de la RSE. Por ejemplo, en la edificación de un colegio, se asumirá la aportación del pueblo (a través de la mano de obra de sus habitantes); y, por su parte, la corporación ofrecerá el diseño, los medios económicos y el equipamiento. La cooperación de los beneficiados hará realidad una obra que perdurará por encima de la permanencia de la empresa en la zona. Ese es el contraste con el asistencialismo que crea vínculos de dependencia, no favorece el desarrollo y tiene al lugareño “cruzado de brazos” observando como resuelve sus reivindicaciones el capital foráneo.

La RSE exhibe una nueva ética corporativa. Un concepto integrado a la visión de las compañías más acreditadas del mundo que entienden como la generación de dividendos financieros está acompañado de la voluntad de respetar a los moradores e incrementar

su reputación entre sus distintos públicos a los que se dirige y en diversos niveles con los que se articula.

Permite humanizar el rol de la organización en la sociedad e integrarla en un escenario en donde se desenvuelve haciendo suyos los anhelos de sus habitantes. La RS permite proyectar sus valores fuera del entorno directo de los clientes e integra aspiraciones colectivas.

Las empresas que realizan responsabilidad social en el vecino del Sur, tienen ahora una nueva herramienta para medir su política de RSE de una manera práctica y adaptable de acuerdo a su organización (multinacionales, macro o micro-pymes). La norma Worldcob- CSR: 2011.1 (Corporate Social Responsibility Certificate), creada por World Confederation of Businesses (WORLDCOB), viene asesorando y otorgando certificaciones de RSE a todas aquellas empresas peruanas que cumplan con todos los requisitos que dicta la norma con el fin de aumentar el valor de su marca, captación y fidelización de clientes, entre otros.

Durante el Encuentro de Responsabilidad Social realizado del 17 de octubre del año en curso, Carolina Machin, representante líder de Worldcob en Latinoamérica indicó que para obtener la certificación la empresa deberá cumplir con los siguientes requisitos: documentación (política de RSE, código de conducta, entre otros), estructura del sistema de responsabilidad social y los 3 capítulos de la norma: Relaciones laborales, sociales y medio ambiente. Asimismo, mencionó que el proceso de certificación consta de 8 fases: inscripción, base de postulación, presentación de bases, asesoramiento, evaluación de bases y auditoría, solución de no conformidades, informe final y la resolución de CSR. El tiempo del proceso de certificación es de 30 días.

La importancia de la norma radica en que cuenta con el apoyo de más de 3000 empresas miembros en más de 60 países del mundo. Worldcob es firmante del Pacto Mundial y ésta comprometida a promover la responsabilidad social empresarial en Perú como el resto de países a nivel mundial.

Un promedio de 12 empresas peruanas recibieron la certificación de la norma como son:

- Corporación Las Canastas SAC,
- Menorca Inversiones,
- Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús Servimedus EIRL,

- Transport Group Tigrillo SA,
- Grupo Casella SAC,
- Caja Municipal Sullana de ahorro y crédito SA.

Asimismo, algunas empresas recibieron una constancia por estar comprometidas con el proceso de evaluación de la norma y son:

- Minera Yanacocha SRL,
- DHL Express Perú SAC,
- Inmobiliaria las Palmas SAC,
- Naviera Pinedo SAC, entre otros.

PERU 2021 es una asociación civil sin fines de lucro, que representa al World Business Council for Sustainable Development – WBCSD⁶² en el Perú, la cual es una coalición de 180 empresas comprometidas con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible a nivel mundial. En el Perú está integrada por diversas empresas como Banco de Crédito del Perú, Nextel, Odebretch, SPCC, Repsol, Telefónica, Prima AFP, Tintaya, Backus, Alicorp, etc. Esta asociación demuestra que aunque relativamente nueva en América Latina, la RSE no es un concepto ajeno a la cultura empresarial peruana la cual se va plasmando como parte fundamental de las actividades de estas.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN COLOMBIA

El hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es hablar de un tema que se está trabajando en el ámbito público y privado, como eje estratégico que lleva consigo competitividad, sostenimiento continuo y desarrollo en las organizaciones sin importar el sector productivo ni la actividad comercial a la que se dedique y actualmente es una necesidad en la gestión empresarial como mecanismo de reconocimiento y posicionamiento.

Es tal su importancia que en Colombia, en el primer semestre del 2005 se llevaron a cabo cerca de 15 eventos donde la temática y problemática prioritaria era la Responsabilidad Social Empresarial, de ahí su categoría, eficacia y el beneficio que despierta y genera en todos los actores de la realidad nacional e internacional. Es por ello que día a día se toman decisiones gerenciales enfocadas hacia el desarrollo de la RSE, hacia la combinación de prácticas éticas y socialmente responsables, a la gestión administrativa en todos sus campos de acción de la organización, pues son necesarias en

⁶²Concejo Mundial de Empresas para el Desarrollo Sostenible.

la generación de confianza en los nichos y segmentos de mercados en los cuales la organización hace presencia: esta actuación es asumir los resultados por aquello que se ha hecho, conocer el impacto de dichas actitudes, como también identificar los riesgos, debilidades, oportunidades y fortalezas que se presentan a una organización.

Colombia se adhirió al Pacto Global en el 2004 y en ésta materia es uno de los países mas destacados en cuanto al número de empresas que se han incorporado a la Red de Actividades de Responsabilidad Social Empresarial; pues, a finales del 2008, 180 empresas colombianas se habían adherido al Pacto y más las compañías multinacionales el número que se registró fue de 450 compañías que integraban la red de responsabilidad social en Colombia. Esta dinámica del auge que ha tenido el Pacto en Colombia, lo corrobora la encuesta sobre Mejores Prácticas Corporativas (MPC) en las empresas colombianas que llevó a cabo y publicó la Superfinanciera⁶³ en septiembre de 2008 siendo altamente significativo porque *“evidencia el positivo trabajo que han hecho en este sentido las compañías inscritas en la Bolsa de Valores de Colombia (BVC)”*.⁶⁴

En Colombia se ha venido implementando la Responsabilidad Social Empresarial mediante un proceso que se puede caracterizar en tres momentos que precisan la evolución de la RSE, según James Austin, Gustavo Herrero y Ezequiel Reficco, estos momentos son:

- Relación filantrópica de naturaleza asistencial
- Relación transaccional: cada uno de los socios (empresas y organizaciones de la sociedad civil, OSC) asume tanto un papel de dar como de recibir)
- Relación integrativa: alianzas entre empresa y OSC, donde ambas trabajan en forma integrada y las fronteras organizacionales se hacen más porosas.⁶⁵

En tanto que, a decir de Simón Zadek se podría concebir que las empresas al desarrollar su sentido de responsabilidad corporativa pasan por cinco etapas las cuales son:

⁶³ LA REPUBLICA.COM.CO. “Empresas inscritas en bolsa mejoran gobierno corporativo”.

⁶⁴ LA REPUBLICA.COM.CO. “Empresas inscritas en bolsa mejoran gobierno corporativo”.

⁶⁵ La Nueva Ruta: Alianzas sociales estratégicas. James Austin, Gustavo Herrero y Ezequiel Reficco. Harvard Business Review. Edición Especial Responsabilidad Social Empresarial. Agosto de 2007.

1. Etapa defensiva: las organizaciones niegan prácticas, efectos o responsabilidades, lo hacen para defenderse contra ataques a su reputación que podrían en el corto plazo afectar las ventas, el reclutamiento, la productividad y la marca.
2. Etapa de cumplimiento: adoptan un enfoque de cumplimiento como un costo de hacer negocios, para mitigar la erosión de valor económico en el mediano plazo debido a riesgos continuos de reputación y litigios.
3. Etapa de gestión: introducen el tema social dentro de sus procesos centrales de gestión para mitigar la erosión de valor económico en el mediano plazo, y obtener ganancias de más largo plazo al integrar prácticas de negocios responsables en sus operaciones diarias.
4. Etapa de estrategia: integran el tema social en sus estrategias centrales de negocios para mejorar el valor económico a largo plazo y obtener ventajas al ser los primeros en alinear la estrategia y las innovaciones de procesos con el tema social.
5. Etapa civil: promueven una participación amplia de la industria en la responsabilidad corporativa para mejorar el valor económico en el largo plazo, sobreponiéndose a cualquier desventaja inicial y así obtener ganancias mediante la acción colectiva.⁶⁶

Se deduce de estas etapas, que la Responsabilidad Social Empresarial tiene su propia historia de desarrollo y fortalecimiento. Una primera fase la determina la RSE no estratégica que la caracteriza la filantropía. Esta fase predomina en Colombia.

Se ilustra esta situación con las donaciones que recibió la Fundación Colfuturo por valor de US\$ 30 millones, de parte de la empresa privada, para que a partir del 2010 mil estudiantes puedan realizar maestrías y doctorados en el exterior. El dirigente empresarial Sarmiento Angulo señaló que el interés de los empresarios es *"contribuir de manera responsable al desarrollo y crecimiento del país, fomentando la competitividad y productividad a través del aprendizaje y generación de conocimiento para nuestros profesionales, en las mejores universidades del mundo"*.⁶⁷

⁶⁶El camino hacia la responsabilidad social corporativa. Simon Zadeck. Harvard Business Review. Edición Especial Responsabilidad Social Empresarial. Agosto de 2007

⁶⁷COLOMBIA INFLUYENTE.ORG. "Colfuturo recibe apoyo del sector privado por US\$ 30 millones". Consultado el 9 de noviembre de 2009.

La segunda fase histórica de la Responsabilidad Social Empresarial la constituye la RSEstratégica que la caracteriza el *“Diálogo con los públicos de interés, auditoría y reportes de sostenibilidad, inversión social”*.⁶⁸

Las empresas que evidencian su Responsabilidad Social como moda se caracterizan por: *“salir a mostrar obras sociales en comunidades vulnerables, (dejando), de revisar cómo funcionan las cosas al interior..., (de ellas y en su entorno social)”*.⁶⁹

La Responsabilidad Social Empresarial debe ser un compromiso real y efectivo. Por este criterio es pertinente considerar el caso de Sintravidriol–Peldarm (Organización Sindical que agrupa a los trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines en Colombia), en esta segunda fase histórica de la RSE.

*“El tránsito hacia un modelo cooperativo de relaciones laborales”*⁷⁰, fue considerado como positivo por gremios como la Andi, Acopi, Asoflores y otras instituciones que buscan establecer relaciones armónicas y duraderas entre empresarios y trabajadores.

Sin embargo, se afirma que dicho proceso no continuó y que por el contrario Peldarm S.A. desarrollo una serie de estrategias diferentes no socializadas por el sindicato, que incluso pusieron en duda la buena fe de la empresa por el incumplimiento a los acuerdos pactados, faltando así al principio de transparencia que rige en todo el mundo.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN ARGENTINA

En cuanto a la República Argentina se refiere, iniciaremos destacando que en la época Colonial, las acciones eran de índole caritativas y se realizaban en esencia por la Iglesia Católica. Después, con la formación del Estado independiente, se comenzó a hablar de filantropía y fue el mismo Estado quien principalmente comenzó a ocuparse de las necesidades sociales. Entre los años 1920 y 1976, el partido peronista reemplazó la idea de filantropía por justicia social; la crisis económica que golpeó a la sociedad Argentina durante la década del ochenta, condujo a que las organizaciones civiles efectuaran acciones solidarias con el fin de mitigar las profundas carencias y necesidades de la población. (Paladino, 2002).

Posteriormente, el concepto que se manifiesta mundialmente sobre la noción de filantropía y solidaridad, es el de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa, debido a la mayor participación y poder de las empresas en la sociedad, incremento de

⁶⁸Flores, Juliano. “Responsabilidad Social y Competitiva”. 3er Congreso Internacional sobre RSE. Universidad Santiago de Cali. 2009.

⁶⁹REVISTA DINERO. Responsabilidad Social. Agosto 3 de 2007.

⁷⁰Revista Cultura & trabajo No 61. Pág. 19

su compromiso como ciudadanos y disminución del rol social del Estado. El hecho de que las empresas, durante el período 1990-2003 hayan renovado su interés por su papel social dentro de la sociedad, en el marco de la Sustentabilidad Corporativa, ciertamente demuestra una fuerte transformación en la sociedad Argentina, expandiendo el compromiso que están proporcionando el resto de las empresas en el mundo.

Actualmente, las instituciones han provisto una gran cantidad de recursos (materiales, dinero, tiempo, conocimientos, personal) en diversas actividades en ese vecino país. Están logrando también, importantes resultados mediante alianzas con otro tipo de asociaciones, demostrando así transparencia, compromiso y por supuesto, generando beneficios.

Existen nuevas tendencias por parte de las empresas dentro de la tradición de efectuar donaciones a instituciones de bien público, tales como mayor organización al implementar una especial atención a nuevas problemáticas, relacionadas con estrategias de comunicación, así como el desarrollo de métodos de medición de resultados.

En la última década, varios autores, universidades y organizaciones han investigado sobre RSE en Argentina, empleando diversas perspectivas de evaluación, llegando todos a la conclusión que el sector empresario del país continúa ampliando y mejorando su contribución al bienestar de la sociedad, según el concepto de responsabilidad social. Las empresas, como creadoras de riqueza, ya están contribuyendo al bienestar de la sociedad mediante un trabajo eficiente y ético. Ese tipo de comportamiento por lo general no se considera en los estudios de RSE, cuando se analizan las contribuciones de las empresas a la sociedad. Por consiguiente, la primera medida de la RSE, que permitirá una mejor comprensión de la magnitud del fenómeno en Argentina, es precisamente conocer cuántas empresas llevan a cabo actividades para el beneficio de la sociedad. No hay una cantidad específica, pero es evidente que un número significativo de empresas está ampliando su rol en la sociedad y aumentando el monto de los fondos destinados a dichas actividades

En tres estudios de empresas que se involucraron con la comunidad, Mario Roitter del *Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES)* analizó 30 corporaciones y sus fundaciones, 53 empresas y 40 fundaciones empresarias y 38 firmas, respectivamente, obteniendo como resultado, una cantidad significativa de empresas en Argentina que está llevando a cabo actividades para beneficio de la sociedad, lo cual justifica que se profundice la investigación sobre cómo y por qué se ha desarrollado este fenómeno.

Existe una visión de los medios de comunicación, academia y rankings de Argentina, que reflejan la creciente importancia que la sociedad le está dando a la RSE. Los medios son el canal a través del cual muchas personas forman sus opiniones sobre diversos temas (por ejemplo, la imagen de una empresa). Las iniciativas académicas también son importantes, porque aumentan los niveles de capacitación sobre la RSE, aumentando las posibilidades de mejora y avance en el tema. Los premios y rankings relacionados con la RSE y la Ciudadanía Empresaria reflejan la importancia y reconocimiento que la sociedad otorga a la RSE.

El interés de los medios ha aumentado en los últimos diez años aproximadamente. En 1999, Julio Saguier, Director del diario *La Nación*⁷¹ (www.lanacion.com.ar) dijo que las responsabilidades sociales de los medios van más allá de informar, entretener o ser útiles para el lector, oyente o televidente. El sector debe ser cada vez más consciente del rol que tiene en la educación y en la difusión de los valores morales. Expresó, que los medios tienen el poder de formar una opinión general basada en valores y que un buen conjunto de valores garantiza un país civilizado. Recordó a la audiencia que, en la historia de las comunicaciones, el concepto de responsabilidad tiene menos antigüedad que el de libertad. También relacionó ambos conceptos, al decir que eran dos caras de la misma moneda y predijo que, en el futuro, la responsabilidad será tan importante como la libertad para la prensa. Saguier apeló a la defensa de la libertad (elemental para el sector) y, al mismo tiempo, al control de los contenidos éticos de la información que ellos distribuyen.⁷²

La revista *Apertura*⁷³ (www.apertura.com) ha publicado varios temas sobre Responsabilidad Social. En 1999, apareció un número especial, llamado "Empresas y Comunidad". La nota del editor expresaba que, debido a la falta de competencia del Estado para solucionar los problemas de pobreza en Argentina, el sector privado asumió la responsabilidad. Dicha responsabilidad surge de la urgente respuesta que la comunidad estuvo esperando de los líderes empresariales. Manifestó también, que dedicaba esa publicación al desarrollo del creciente compromiso de las empresas con la sociedad.

⁷¹ *La Nación* es uno de los diarios más importantes y tradicionales del país, fundado en 1870 y ubicado en el grupo ABC1. Es el diario más leído por los tomadores de decisión y por el *establishment* local; también es un diario "familiar". Su revista del domingo, *REVISTA*, es muy popular y cubre temas de interés general. Tiene una asociación con *The Wall Street Journal* y publica diariamente su edición para América Latina. Cuenta con una amplia variedad de secciones: economía, política nacional e internacional, deportes, espectáculos, arte, cultura y literatura, agropecuario, laboral, etc. Con cobertura nacional, su circulación promedio es de 200.000 ejemplares.

⁷² *La Nación*, *Los Grandes Temas pendientes de la Argentina*, "El deber ineludible de los medios", 7 de diciembre de 1999.

⁷³ *Apertura* es una revista mensual creada en 1983, que cubre noticias empresariales y de negocios. Además, incluye secciones como: Franquicias, Marketing, Publicidad y Finanzas, entre otras. Es propiedad de un holding de medios español, Grupo Recoletos, asociado con *Business Week*. Incluye secciones especiales con noticias de dicha revista. Por lo general, presenta entrevistas con empresarios y emprendedores locales, regionales e internacionales. Es una de las más leídas en el mundo empresarial.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación, ha evidenciado la creciente necesidad de las empresas respecto de concientizar a sus adheridos y a la sociedad en general, sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial.

Con este antecedente, es posible concluir:

1. Las empresas buscan posicionarse como líderes dentro del giro de sus negocios, esto mediante la implementación de tácticas y estrategias tendientes al manejo proactivo, sustentable y sostenido de sus recursos; el marketing y la planificación estratégica se han convertido en pilares fundamentales para el éxito de toda compañía. Sin duda alguna, elementos indispensables a la hora de escalar posiciones en el mercado; sin embargo y como lo hemos visto a lo largo del desarrollo de la presente investigación, todos estos factores pierden su valor cuando no se ha tratado adecuada y apropiadamente el Recurso Humano. Los empresarios, una vez conscientes que todos estos factores deben converger entre sí para alcanzar el éxito, han visto la necesidad y en algunos casos, han tenido la obligación, de implementar la Responsabilidad Social Empresarial, como política esencial y fundamental dentro de sus empresas.

Más allá del cumplimiento de las leyes, la implementación de la RSE constituye para el empresario un plus, un valor agregado dentro de la cadena de valor, puesto que entre más eficaces y eficientes son las políticas de Responsabilidad Social, mayor será el posicionamiento que alcance tanto interna como externamente la empresa que así lo haga; esto debido a que primará el elemento humano sobre el capital, la política ambiental sobre la política de uso, el bienestar colectivo y laboral, sobre la obtención de utilidades, es decir, el adecuado y apropiado ambiente laboral, el compromiso de los empleadores no solo con sus trabajadores, sino con sus familias y por supuesto, aunque en un entorno diferente, con el medio ambiente.

2. La constante evolución humana ha ido rompiendo ciertos paradigmas, esencialmente aquel de el mal trato al empleado por parte del empleador; singularmente, se creía que todos los esfuerzos debían dedicarse al engranaje financiero de las empresas, pues allí es donde se maneja el recurso monetario, mejor maquinaria, tecnología de punta y demás factores de índole material; sin embargo el panorama se ha clarificado y se ha hecho notorio y evidente que toda

maquinaria aún es controlada por el hombre y si este no se desenvuelve dentro de un ambiente de estabilidad, productividad y remuneración justa, no tendrá importancia quien esté a la vanguardia de la tecnología.

Resulta impresionante ver el compromiso de seriedad que algunas empresas han adquirido, pues mediante sus campañas publicitarias han expuesto ante la sociedad los ejes programáticos que conforman su plan de RSE; tal es así que actualmente más de una empresa, nacional y transnacional, ha emprendido campañas de aprendizaje orientado hacia sectores vulnerables como la niñez de escasos recursos, aprovisionamiento de infraestructuras, dotación de materiales pedagógicos e inclusive campañas de salud, lo que ante el ciudadano común posiciona a la empresa en su mente como una proveedora de ayuda y solidaridad.

3. Finalmente, pero sin duda la piedra angular de todo proceso de Responsabilidad Social Empresarial, cabe destacar que la política más importante adoptada e implementada en las empresas en la no explotación a las mujeres, erradicación del trabajo infantil y adolescente. A lo largo de la presente investigación ha sido gratificante verificar cómo han evolucionado las políticas para la erradicación de estas prácticas caducas que otrora predominaban tanto en las empresas privadas como públicas. La Constitución de la República ha transformado al Ecuador en un verdadero estado de Derecho, ejecutor de políticas públicas eficientes, copartícipe en la implementación de actividades y roles dentro de las empresas y por supuesto con la colaboración de las entidades que han reconocido la trascendental importancia de cumplir y hacer cumplir los derechos de los trabajadores, hombres y mujeres, en igualdad de condiciones, respetando sus diferencias, pero a la vez no permitiendo que estas se interpongan a la hora de valorar las capacidades y aptitudes para las cuales cada ser humano se ha desarrollado.

La erradicación del trabajo infantil, el respeto a la mujer, a su espacio a su sexualidad a su rol dentro de la sociedad y la familia, ha permitido que actualmente las condiciones laborales sean un ejemplo de implementación de Responsabilidad Social, puesto que el núcleo familiar ha sido fortalecido lo que ha permitido que el desarrollo y desempeño laboral mejore en todas sus fases.

Aún hay mucho por hacer, sin duda alguna todo proceso lleva consigo dificultad y resistencia al cambio, sin embargo es labor de todos contribuir a la ejecución

de una verdadera Responsabilidad Social Empresarial, puesto que, aún en el pensamiento más capitalista, deberá primar el ser humano sobre el interés, es la premisa fundamental del éxito.

RECOMENDACIONES

Es imperante realizar las siguientes recomendaciones.

1. Fortalecer la gestión empresarial a través de políticas tendientes a la obtención de una mejora continua en el margen de utilidades, a través de la constante capacitación al recurso humano dentro del ámbito de sus competencias.
2. Implementar una política de participación entre el Estado y los actores de la sociedad, cuya premisa fundamental radique en el compromiso de promover la Responsabilidad Social Empresarial, a desarrollarse independientemente de la compañía en la que se desempeñe.
3. Propender a la autogestión como parte integral de un proceso de establecimiento de políticas de Responsabilidad Social, especialmente en aquellas empresas que dependen de las asignaciones de otros, dentro de un presupuesto o al margen de las utilidades.
4. Concientizar respecto de la erradicación absoluta de toda forma de explotación, abuso, discriminación y/o forma de maltrato físico o psicológico en todo ambiente laboral, sea en el campo, en la ciudad, en situaciones de emergencia e inclusive dentro del mismo hogar.
5. Endurecer las sanciones a las empresas que no cuenten o que tengan una deficiente política de Responsabilidad Social Empresarial, a través de reformas de carácter vinculante que sean de aplicación inmediata.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. *AÑON REIG, María José. “Derechos humanos. Textos y casos prácticos”.*
2. *ÁVILA SANTAMARÍA, Ramiro, “Módulos de Capacitación, Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia”, Quito, 2008.*
3. *“Apertura” es una revista mensual creada en 1983, que cubre noticias empresarias y de negocios. Además, incluye secciones como: Franquicias, Marketing, Publicidad y Finanzas, entre otras. Es propiedad de un holding de medios español, Grupo Recoletos, asociado con Business Week. Incluye secciones especiales con noticias de dicha revista. Por lo general, presenta entrevistas con empresarios y entrepreneurs locales, regionales e internacionales. Es una de las más leídas en el mundo empresarial.*
4. *AUSTIN, James; HERRERO, Gustavo; REFICCO, Ezequiel; “La Nueva Ruta: Alianzas sociales estratégicas”. y. Harvard Bussines Review. Edición Especial Responsabilidad Social Empresarial. Agosto de 2007.*
5. *BESTRATÉN Belloví Manuel, PUJOL Senovilla Luis, Ntp 644: “Responsabilidad Social De Las Empresas” (Ii): Tipos De Responsabilidades Y Plan De Actuación, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Pág. 1*
6. *Cardozo, Miriam (2003), “Las empresas y su responsabilidad en el campo social, en revista Economía, Sociedad y Territorio, enero- junio, vol. IV, No. 13*
7. *CEPAL - SERIE Medio Ambiente y Desarrollo, División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos, Publicación de las Naciones Unidas, Santiago-Chiles- abril de 2004.*
8. *Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia Ecuatoriano*
9. *Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna (1981) y las consecuentes resoluciones pertinentes de la Asamblea Mundial de la Salud*
10. *CONAMU-CEPAR “Violencia contra la Mujer. Marco legal básico de protección contra la violencia de género y Resultados de la Encuesta Demográfica y de Salud Materna e Infantil”. Junio 2006*
11. *Conjunto de Recomendaciones sobre la Promoción de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas Dirigida a los Niños; y la Estrategia Mundial para Reducir el Uso Nocivo del Alcohol de la Asamblea Mundial de la Salud (2010).*

12. Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, *Agenda Social de la Niñez y Adolescencia 2007-2010*, Ecuador, 2007.
13. *Constitución de la República del Ecuador*, 2008
14. *Convención Marco de la OMS sobre el Control del Tabaco* (2003);
15. *Convención sobre de Derechos del Niño*
16. COOK, Rebeca y Bernard Dickens et al., "Salud reproductiva y derechos humanos", Oxford University Press, Colombia, Profamilia, 2003
17. DE KOSTKA, Fernández, Estanislao . "POLITICAS PÚBLICAS". Universidad Complutense de Madrid
18. *Diario El Mundo*, edición Valencia del 8 de marzo de 2002, artículo de Bernardo del Rosal Blasco.
19. DINAPEN Unidad de Estadísticas
20. Drucker, Peter. "La gestión en tiempos de grandes cambios". Ediciones Gestión 2000 S.A. 1996,
21. "Empresas inscritas en bolsa mejoran gobierno corporativo". www.larepublica.com.co
22. Fernández y Martínez, pág. 120-121
23. Flores, Juliano. "Responsabilidad Social y Competitiva". 3er Congreso Internacional sobre RSE. Universidad Santiago de Cali. 2009.
24. Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), miembro del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo. "La responsabilidad social de la empresa en América Latina".
25. FUNDACIÓN AVINA, "En busca de la sostenibilidad, el camino de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en América Latina y la contribución de la Fundación AVINA"
26. HITT, Michael, y otros, *Administración "Ética y Responsabilidad Social"*, Editorial Pearson, México 2006.
27. IBAÑEZ JIMINES, Javier, "Responsabilidad social de las Empresas y Finanzas sociales", Editorial Akal Universidad Internacional de Andalucía, Vol. N° 17, Madrid-España, 2004.
28. *Informe mundial sobre la violencia y la salud de la OMS*
29. *Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos, empresas transnacionales y*

otras empresas, A/HRC/17/31, Naciones Unidas, 21 de marzo de 2011, disponible en www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31.pdf. Aprobado por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en A/HRC/RES/17/4.

30. Kliksberg, Bernardo (1997), *Pobreza. Un tema impostergable*
31. Koontz y Weihrich. *Administración: una perspectiva global*. McGraw Hill. 11ª edición. México. 1998
32. *La Nación es uno de los diarios más importantes y tradicionales del país, fundado en 1870 y ubicado en el grupo ABCI. Es el diario más leído por los tomadores de decisión y por el establishment local*
33. *Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. Registro Oficial 839 de 11-dic-1995. Última modificación: 09-mar-2009*
34. LUDWIN, GUENDEL. *La política pública y ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: La Búsqueda de Una Nueva Utopía. Pag. 170*
35. Manen Valor “Responsabilidad social de la empresa, marketing de relaciones y política de recursos humanos: el gasto social de la empresa”. En *Papeles de ética, economía y dirección*, N° 6, 2001
36. *Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, SIISE, 2008, República del Ecuador, Subsecretaría de Gestión, Análisis Información y Registro del Sector Social.*
37. MONTES Carlos, MEJÍA Eutimio, MONTILLA Omar, *Contabilidad Emergente, 2005.*
38. NAVARRO GARCÍA, Fernando. “Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica”. 2ª Edición, ESIC.
39. NUÑEZ, María de los Ángeles, “La psicología en su punto”, Ediciones Temístocles Hernandez Quito, 2007.
40. *Organización de Naciones Unidas, “Estudio sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General” julio 2006*
41. *Organización Mundial de la Salud, “Resumen. Informe Mundial sobre la violencia y la Salud”, Organización Panamericana de la Salud, Washington D.C. 2002*
42. *Organización Internacional de Trabajo sobre ‘R190 las Peores Formas de Trabajo Infantil’, de 1999,*

43. *Pacto Mundial de las Naciones Unidas – Principios de Inversión Responsable, ‘Lineamientos sobre Responsabilidad Empresarial en Áreas de Alto Riesgo y Afectadas por Conflictos. Recursos para Empresas e Inversionistas’, 2010.*
http://www.unglobalcompact.org/Issues/conflict_prevention/guidance_material.html
44. PALADINO, Marcelo. “La Responsabilidad de la Empresa en la Sociedad”, IAE.
45. PERDIGUERO, G, Tomás; GARCÍA RECHE, Andrés. “La Responsabilidad Social de las Empresas y los Nuevos Desafíos de la Gestión Empresarial”. [Editores], PUV, 2005.
46. *Programa Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial, Red Iberoamericana de Universidades por la RSE, Modulo 1*
47. *Protección Especial y Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Marco Conceptual Para la Definición de Políticas de Protección Especial. INNFA, UNICEF*
48. RAICH, Mario; DOLAN, L, Simon, “Más Allá. Empresa y Sociedad en un mundo en transformación”. Profit Editorial, 2009.
49. REVISTA DINERO. *Responsabilidad Social. Agosto 3 de 2007.*
50. *Revista Cultura & trabajo No 61.*
51. Schwab, Matilde; García Emilio (2003). *Evolución del Compromiso Social de las Empresas. Documento de Trabajo N° 58. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico(CIUP) Lima, Perú*
52. UNICEF, *Estado Mundial de la Infancia 2007. “La mujer y la infancia, el doble dividendo de la igualdad de género”.*
53. UNICEF, “Niñez, Política Social y Ciudadanía en el Ecuador. Aportes para el debate constitucional”, Quito, UNICEF, 2008.
54. VILLAGÓMEZ, W., Gayne, “Guía de Atención integral para niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos sexuales”, Quito, UNICEF, 2008
55. *WorldEconomicForum (WEF) RespondingtotheLeadershipChallenge: Findings of CEO SurveyonGlobalCorporateCitizenchip. Enero, 2002*
56. ZADECK, Simon; *El camino hacia la responsabilidad social corporativa... Harvard BussinesReview. Edición Especial Responsabilidad Social Empresarial. Agosto de 2007*