



# Pilares en Práctica

LA GLOBALIZACIÓN HA dado lugar a un crecimiento económico a expensas de malas prácticas en materia de derechos humanos. Para las mujeres de Bangladesh, que representan más del 80% de los 4 millones de bangladesíes empleados por la industria local de la confección, trabajar en las fábricas de prendas de vestir es una de las pocas formas de mantener a sus familias. Es por ello que tienen poco poder ante las violaciones de los derechos humanos, tales como amenazas intimidatorias y acoso sexual por parte de jefes del sexo masculino y propietarios de las fábricas, así como condiciones de trabajo peligrosas en las instalaciones. A menudo ni siquiera saben que tienen derecho a defenderse. Esta situación de violaciones de los derechos humanos no es tan diferente en Zimbabwe, donde el conflicto por el control de los negocios entre las empresas mineras y el gobierno afecta profundamente la vida de los trabajadores. Los salarios se han reducido radicalmente, los pagos se han retenido durante meses y la mayor miseria resultante ha conducido a la criba ilegal de diamantes y otras prácticas que se llevan a cabo en riesgo extremo de sufrir lesiones o incluso la muerte. Al otro lado del océano, en Nicaragua, los trabajadores agrícolas reciben el salario mínimo más bajo del país y uno de los salarios más bajos de América Latina. Los niños en Nicaragua están sometidos a las peores formas de trabajo infantil, mediante el transporte de cargas pesadas, el uso de herramientas peligrosas, la exposición a pesticidas y fertilizantes nocivos y el trabajo durante largas horas. En los tres países, los gobiernos, las empresas multinacionales y las organizaciones de la sociedad civil desconocen los reglamentos necesarios para el negocio globalizado y no saben qué hacer cuando las leyes no se cumplen debidamente o son inexistentes. La respuesta mundial ha variado de un país a otro y la responsabilidad de los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil carece de coherencia en los diferentes lugares.

Para abordar estas cuestiones, Social Accountability International (SAI) y el Danish Institute for Human Rights (DIHR) crearon Pilares en Práctica (PIP), un programa financiado por la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo del Departamento de Estado de los Estados Unidos. PIP se diseñó para promover la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de **RESPETAR, PROTEGER Y REMEDIAR** los derechos humanos, y contribuir a la sostenibilidad social y económica de los sectores de la confección, agrícola y minero en Bangladesh, Nicaragua y Zimbabwe.

Desde septiembre 2012-2014, SAI y DIHR administraron PIP con socios locales, siendo estos el CSR Center de Bangladesh, la Unión Nicaragüense para la Responsabilidad Social Empresarial (UniRSE) de Nicaragua, y la Zimbabwe Environmental Lawyers Association (ZELA) de Zimbabwe. El proyecto desarrolló con éxito las habilidades de los socios locales para promover y ayudar en la aplicación de los Principios Rectores por parte de diversos actores en sus respectivos países. Mediante PIP, los socios locales crearon conciencia, provocaron el diálogo y promovieron el crecimiento organizacional.

## UNGP PILLARS

El Deber del Estado de <b>PROTEGER</b>	La responsabilidad de las empresas de <b>RESPETAR</b>	Acceso a mecanismos de <b>REPARACIÓN</b> efectivos.
contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas, a través de políticas, reglamentación y adjudicación apropiadas.	los derechos humanos significa actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los demás, y hacer frente a los daños que se producen.	Incluso donde las instituciones funcionan de manera óptima, efectos negativos sobre los derechos humanos pueden todavía resultar de las actividades de una empresa, y las víctimas deben poder obtener una compensación.
<b>PROTEGER</b>	<b>RESPETAR</b>	<b>REPARACIÓN</b>

### CONCIENCIA

En **Zimbabwe**, ZELA informa que PIP fue transformacional. A pesar de haber estado trabajando en el sector minero desde 2009, el director ejecutivo nunca había tratado directamente con las empresas mineras por temor a comprometer los principios de ZELA.

Después de PIP, el director ejecutivo asistió a la reunión general anual de la Cámara Minera y se sintió capaz de hablar con competencia sobre los Principios Rectores y de capacitar a las partes interesadas.

En todos los países se elaboraron manuales como una herramienta para proporcionar a las empresas una guía escrita para la puesta en práctica de los Principios Rectores, y fueron validados por los actores locales para garantizar la exactitud y aplicabilidad dentro de cada país y sector. Un ejecutivo encargado de supervisar la responsabilidad social empresarial y los recursos humanos en Bangladesh usó el manual con los entrenadores en todas sus fábricas. En el próximo año, cinco fábricas sabrán cómo proteger contra las violaciones de los derechos humanos y reparar los que ya han sido violados. El manual se utilizó para iniciar el diálogo con la comunidad y la empresa desarrolló una iniciativa de divulgación para averiguar la percepción que tenían de ellos, las estrategias que podían desarrollar para respetar mejor a la comunidad y reparar en caso necesario.

Descubrieron que la comunidad quería acceso a una beca y a mejores condiciones de salubridad, por lo que la fábrica desarrolló un plan para el tratamiento de aguas residuales con el fin de ponerlo en práctica.

El sindicato de trabajadores bananeros de **Nicaragua** adoptó el lenguaje de los Principios Rectores y creó su propio manual, un resumen de los Principios Rectores, y organizó sesiones de capacitación con sus propios fondos para los participantes que estaban en representación de los cinco sindicatos principales de trabajadores bananeros.

Aunque las empresas en **Zimbabwe** están más abiertas a las iniciativas que presentan argumentos relacionados con las empresas y los derechos humanos, a CRD le faltó la habilidad para hacerlo. Al participar en PIP, desarrollaron su capacidad de evaluar los sistemas de gestión de los derechos humanos de las empresas mineras, lo que ahora les permite aumentar el compromiso futuro con las empresas.

El desarrollo de capacidades del socio local del programa de SAI, el CSR Centre de **Bangladesh**, condujo a una incorporación inmediata de los Principios Rectores en las Directrices Nacionales de RSE de Bangladesh y en la Política Nacional de la RSE para la Infancia. Estas políticas multiplican enormemente la concienciación en todo Bangladesh, con la creación de dos nuevas herramientas donde se discuten y se toman medidas contra las violaciones de los derechos humanos desde el marco de los Principios Rectores.

El Centre for Research and Development (CRD), una organización de la sociedad civil que se ocupa del sector minero de **Zimbabwe**, luchó por convencer a las empresas y al gobierno para que participaran en las reuniones del Comité Consultivo Multilateral del programa "Pilares en Práctica". El número de participantes superó las expectativas, lo que indica que se puede hablar abiertamente sobre los derechos humanos, utilizando el marco de los Principios Rectores.

En **Nicaragua**, una serie de pequeños productores, en sus ansias por mejorar las condiciones de trabajo, pidieron a sus representantes sindicales que negociaran con las empresas el seguimiento de las directrices de los Principios Rectores, creando así un nuevo diálogo con un marco de conversación establecido para hablar sobre las violaciones de los derechos humanos que prevalecen. Siguiendo la línea de los Principios Rectores, fueron más allá de la responsabilidad de las empresas de respetar y del deber del gobierno de proteger, cuando el sindicato de productores de banano invitó a representantes del gobierno a las reuniones con las empresas.

Todo ello con la intención de modificar el comportamiento empresarial y cambiar las políticas gubernamentales que tienen un efecto sobre los derechos humanos, mediante el diálogo constructivo.

### CRECIMIENTO

