



**SIECA**  
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN  
ECONÓMICA CENTROAMERICANA



**SICA**  
Sistema de la Integración  
Centroamericana

# Política

## de responsabilidad social



Edición 2020

Transparencia – Responsabilidad – Integridad – Excelencia – Inclusión

## Contenido

3 Presentación del Secretario General de la SIECA

6 La SIECA comprometida con el desarrollo sostenible

7 Conoce más sobre la responsabilidad social

9 Estandarización del concepto

11 Marco conceptual

16 ¿Por qué es importante la responsabilidad social institucional?

17 La responsabilidad social desde la SIECA

21 Bibliografía

## Presentación del Secretario General de la SIECA

Vivimos en una época disruptiva, marcada por continuos y desafiantes cambios. Los avances tecnológicos han impactado cada una de las áreas de nuestras vidas y consecuentemente, nuestra sociedad se ha transformado. Los hallazgos en las comunicaciones han acortado las distancias, trayendo mayor desarrollo económico. Sin embargo, el mundo actual presenta enormes retos de distinta naturaleza como climáticos, laborales o comunitarios. Es por ello que, desde la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA), creemos en la responsabilidad que las instituciones y organismos regionales tienen para incidir en un futuro más prometedor.

Desde hace algunas décadas, a medida que la tecnología impactaba los procesos industriales -el comercio y la economía en general- empezó a crecer una tendencia que nos alertaba a estar más vigilantes sobre sus posibles resultados negativos. Esto implicó prestar más atención a las consecuencias no deseadas, especialmente en las áreas que afectaban de una forma más directa y contundente. Asimismo, fue igualmente necesario reconocer que algunas de las secuelas tendrían un particular efecto en segmentos de la población más vulnerables. Un componente importante es entender y reconocer que todos los miembros de la sociedad son parte fundamental de cómo respondemos a los retos que el siglo XXI presenta. Es fundamental comprender el adeudo que algunos sectores sociales tienen hacia la mitigación de efectos colaterales. Sin embargo, es igualmente indispensable dimensionar que, instituciones regionales como la SIECA, deben de asumir una actitud proactiva para contribuir a trabajar por prácticas ambientalmente sostenibles.



Es por ello que la SIECA ha decidido sumarse a la lucha por una sociedad más justa y solidaria. Inspirados por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se presenta la Política de responsabilidad social como una guía básica del actuar institucional en temas como gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, entre otros temas relacionados. Para la SIECA, la responsabilidad social es más que una enumeración de principios que se deben respetar, todo lo contrario, en nuestra institución creemos que es necesario dimensionar la responsabilidad compartida que tenemos en la aldea global a la que pertenecemos.

**¡Te invitamos a leerla y a conocer cómo en la SIECA  
vivimos la responsabilidad social!**



Melvin Redondo  
Secretario General  
SIECA



**“No se puede escapar de la responsabilidad del mañana evadiéndola hoy.”**

**Abraham Lincoln**



## Comprometidos con el desarrollo sostenible

6 Garantizar el bienestar sostenible actual y de las generaciones futuras es nuestro mayor interés. Asumimos la responsabilidad institucional en cada área de acción en la que nuestra Secretaría toma parte. Nos comprometemos a minimizar el impacto ambiental de las actividades misionales, extendiendo nuestra iniciativa en las relaciones con proveedores. Actuamos proactivamente en la promoción y garantía de los derechos humanos a todo nivel, en el relacionamiento dentro y fuera de nuestra institución.

## Conoce más sobre responsabilidad social

---

El término responsabilidad social engloba el conjunto de obligaciones y compromisos -legales y éticos, nacionales e internacionales- con los grupos de interés derivados de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos (de la Cuesta González & Valor Martínez, 2003).

Históricamente, el concepto de responsabilidad social empezó en 1920. Sin embargo, debido a la Gran Depresión y a la Segunda Guerra Mundial, el debate sobre las empresas y su corresponsabilidad social quedó suspendido. En 1950 se retomó este tema, especialmente desde el punto de vista corporativo. Una de las figuras que ayudó a posicionar la responsabilidad social empresarial fue Frank Abrams presidente de la Standard Oil Company, quien hizo hincapié en la necesidad de mantener un balance justo entre las empresas y los grupos de interés (Smith, 2011).

Con el paso de las décadas se continuó debatiendo sobre qué aspectos y factores debía de englobar el término responsabilidad social, cuestionándose si tópicos como altruismo y moralidad debían de ser incorporados a la discusión. Más aun, la pregunta que se hacía era ¿por qué las empresas tienen que involucrarse en temas que corresponden a una esfera social? Esta falta de claridad en cuanto al alcance de la responsabilidad social, los argumentos que legitiman su existencia, provocaron que se siguiera teniendo una de las debilidades más grandes, no contar con una definición operativa.



## Principios Sullivan

En 1977, el reverendo Leon Sullivan hizo pública una lista de enunciados con el propósito de ejercer una presión social a algunas compañías que irrespetaban los derechos de los trabajadores. A pesar de que el contexto de la creación de estos principios se centró en África -específicamente en Sudáfrica, como consecuencia del sistema *Apartheid* que imperaba en el país- las injusticias sociales que se vivían se replicaban en menor o mayor medida en otras partes del mundo. Esta serie de enunciados se convirtieron en los Principios Sullivan. El objetivo de estos principios fue apoyar la forma de hacer negocios de las compañías en áreas sociales, económicas y relativas a la justicia. Más allá del apoyo, se buscaba promover las mismas oportunidades en cada uno de los niveles de la organización e incluir la diversidad racial y de género en los consejos directivos, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las comunidades, los trabajadores y los niños con dignidad e igualdad.

A continuación se listan los ocho principios:

1

Promover igualmente oportunidad para los empleados a todos los niveles sin discriminación de color, raza, género, edad, grupo étnico o creencias religiosas.

2

Operar con buenas condiciones para los empleados, sin trabajo infantil, sin castigo físico, sin ninguna forma de abuso o esclavitud.

3

Respetar la libertad de asociación de los empleados.

4

Ofrecer condiciones que como mínimo permitan a los empleados cubrir sus gastos básicos y tener la oportunidad de crecer social y económicamente.

5

Proporcionar un lugar de trabajo sano y seguro, protegiendo la salud y el medioambiente y promoviendo el desarrollo sustentable.

6

Promover competencia justa que incluye respeto a la propiedad intelectual y que prohíbe la oferta, el pago o la aceptación de sobornos.

7

Trabajar con los gobiernos y comunidades en donde está el negocio para incrementar la calidad de vida de estas comunidades (su bienestar en términos de educación, cultura, economía y vida social) y buscar proporcionar capacitación y oportunidades a los trabajadores de contexto desfavorecido.

8

Promover estos principios con las organizaciones con quienes se trabajan.

## Estandarización del concepto

Posteriormente, la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés) creó una norma estandarizada para la responsabilidad social del sector privado y del público, llamada ISO 26 000. De acuerdo a lo establecido por la ISO, existen siete temas centrales que deben de ser considerados para que una institución sea socialmente responsable. No obstante, depende de la naturaleza de las instituciones verificar si todas estas esferas son aplicables o no. A continuación se presenta una breve descripción:

**Gobernanza de la organización:** Es el sistema por medio del que una organización toma y ejecuta decisiones; este es el pilar más importante de la responsabilidad social para una entidad ya que a través de este se puede transformar la conducta institucional.



**Derechos humanos:** Se basa en el conocimiento, apropiación y aplicación de cada uno de los artículos estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El compromiso a dicha Declaración y a otras normativas internacionales sobre este tema es fundamental para su cumplimiento.



**Prácticas laborales:** Es el conjunto de prácticas y políticas que se relacionan a los trabajadores de una organización ya sea permanentes o subcontratados.



**Medio ambiente:** Se basa en el respeto constante e integral de los recursos de la institución en su utilización y manejo.



**Prácticas justas de operación:** Se refiere al comportamiento ético de la institución en las relaciones con otras organizaciones y con las partes interesadas.



**Asunto de los consumidores:** Hace énfasis a la responsabilidad institucional hacia los consumidores, basándose en la transparencia comunicacional especialmente a lo relativo en las campañas de mercadotecnia, formentando así el consumo responsable.



**Participación activa y desarrollo de la comunidad:** Se basa en la responsabilidad social para procesos que contribuyan al desarrollo político, económico y social de las comunidades dentro de la esfera de influencia.



## Marco conceptual

El concepto responsabilidad social ha sido tradicionalmente relacionado a las empresas y esto explica la razón por la que el término responsabilidad social empresarial es ampliamente conocido. Sin embargo, en las décadas recientes se ha hecho hincapié a que el concepto no se debe limitar al sector privado únicamente, al contrario, se debe ampliar a la responsabilidad de cualquier entidad o institución. A pesar de que el término responsabilidad social es relativamente nuevo, se puede afirmar que sus bases se remontan a momentos históricos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Tomando como origen conceptos de libertad, justicia y paz, así como el reconocimiento de la dignidad intrínseca de todos los seres humanos y que cada individuo es portador de derechos iguales e inalienables. En los 30 artículos que contempla la Declaración Universal de los Derechos Humanos se estipulan las garantías mínimas de diversa índole, que cada individuo debe de gozar.



Aunado a lo anterior, se pueden destacar tres documentos clave:

### **Pacto Mundial sobre Responsabilidad Social 2000**

Es una iniciativa de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en la que se hace una invitación global para que las empresas voluntariamente alineen su nivel operativo y estratégico con los 10 principios universales en las siguientes áreas:

## Principios:



1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

10

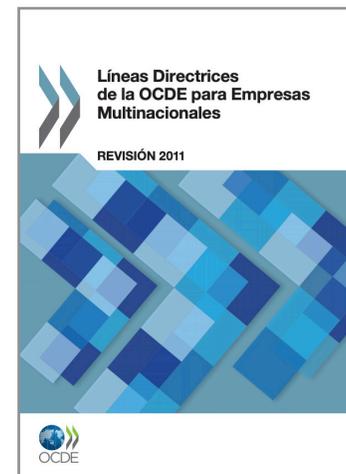
Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Asimismo, el Pacto Mundial busca incidir en la toma de acción por parte del sector privado para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



## Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales

Es un documento emitido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) llamado Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales que recoge una serie de recomendaciones hechas por los gobiernos a empresas multinacionales que tienen operaciones en países adherentes o sede en ellos. Las recomendaciones, cuya naturaleza no es vinculante, buscan desarrollar estándares para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, bajo la normativa aplicable nacional e internacionalmente. Cada una de las recomendaciones se deriva de una visión compartida por parte de los gobiernos, quienes se han planteado como objetivo promover una contribución positiva empresarial para la generación de desarrollo económico, social y medioambiental.



## Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas internacionales y política social

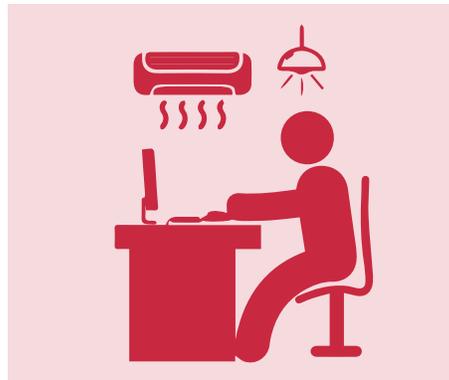
La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y a las relaciones laborales. Es por ello que, en 1977 se adoptó la Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas internacionales y política social. Esta Declaración, también como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales fue enmendada en el año 2000, 2006 y 2017. El documento ofrece una guía orientativa en las materias de:



Empleo



Formación



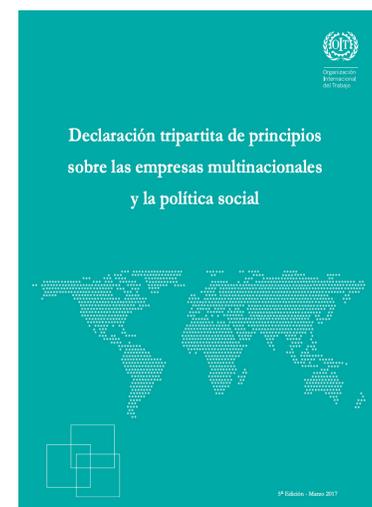
Condiciones de trabajo  
y de vida



Relaciones de trabajo



Cada una de las recomendaciones expuestas en este documento son coherentes con convenios internacionales del trabajo y con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.



# ¿Por qué es importante la responsabilidad social institucional?

## Entendiendo la agenda 2030

Tras la finalización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la ONU presentó una iniciativa integral llamada la Agenda 2030. Esta iniciativa consiste en cuatro secciones:



La agenda 2030 tiene una perspectiva variada y completa debido a que, los ODS, se presentan como principios globales en naturaleza y aplicabilidad. A diferencia de iniciativas anteriores, se tomó específicamente en cuenta los niveles de desarrollo, las capacidades nacionales, así como los riesgos específicos que un proyecto global presenta. Un distintivo particular es la categorización armonizada de la dimensión económica, social y ambiental. En este sentido, la Agenda de Acción de Addis Abeba fue un instrumento complementario que establece el compromiso de las autoridades máximas del mundo en destinar los recursos financieros necesarios para avanzar en el área de sostenibilidad.

## La responsabilidad social desde la SIECA

La SIECA busca tener un impacto positivo a través de cada acción que realiza con cualquiera de sus partes interesadas. Esto significa un alto nivel de compromiso en el diseño, desarrollo e implementación de cualquier proyecto para que este sea coherente con los principios que guían una organización socialmente responsable.

### Gobernanza:

La gobernanza hace referencia a la dirección o guía que tiene una organización y su comportamiento institucional. En la SIECA, la gobernanza se basa en la correcta aplicación de la responsabilidad social en todos los niveles organizativos. Para ello se cuenta con un Código de ética que define el actuar individual de cada uno de los miembros del equipo institucional.



## Derechos Humanos:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 es un instrumento global clave para establecer elementos universales de actuación. Por tanto, la SIECA respeta y promueve los derechos humanos y asegura el cumplimiento de su aplicación, mediante el actuar basado en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Derechos y Principios fundamentales del Trabajo.

## Prácticas laborales:

Las prácticas laborales de una institución conciernen la gestión y las políticas que se relacionan al capital humano. La Secretaría implementa una estrategia que garantiza que los procesos del personal, desde su reclutamiento, remuneración, formación y fortalecimiento de capacidades, desarrollo integral, salud, seguridad, mecanismos disciplinarios, promoción, jornadas laborales, incentivos y beneficios, se realicen de manera justa y empoderen socialmente a los trabajadores.





### **Medio ambiente:**

El cuidado y uso adecuado de los recursos naturales es esencial para la sociedad, y las instituciones juegan un rol primordial en el uso adecuado de los mismos. La SIECA busca incidir positivamente en la gestión medioambiental, a través del uso responsable de los recursos que utiliza, así como en los procedimientos empleados que tienen potencialmente un mayor impacto ambiental.



## Prácticas justas de operación:

Las prácticas justas de operación hacen referencia al actuar ético institucional en sus interacciones con otras instituciones a todo nivel. Esto engloba tanto a sus grupos de interés, como organizaciones afines, agencias gubernamentales, asociaciones en las que son miembros, así como entidades con la que existe algún tipo de relación de trabajo -contratistas, consultorías o proveedores.

20

La SIECA interactúa y busca promover que otras instituciones establezcan procesos basados en prácticas justas y transparencia, incidiendo en la medida de lo posible en contrarrestar efectivamente cualquier forma de corrupción.

## Bibliografía

González, M., & Valor Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. Boletín Económico de ICE, 19.

Nations, U. (2020). UN Global Compact. Obtenido de UN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/>

OIT. (2017). Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Smith, R. E. (2011). Defining Corporate Social Responsibility: A Systems Approach For Socially Responsible Capitalism. Philadelphia: University of Pennsylvania.