

PANEL 4: Debida diligencia y competitividad

A continuación se detallan las preguntas y respuestas generadas durante el espacio de diálogo entre participantes y expositores para este panel

Pregunta: ¿Cómo promueven o incentivan a los empleados TABLEMAC a involucrarse con los planes dirigidos a las comunidades? ¿Cómo promueven esta participación?

Respuesta: La compañía está formada por las tres áreas que les mencionaba anteriormente sin embargo tenemos comunicación directa con todos. Nosotros además del informativo dirigido a las comunidades rurales, también tenemos un periódico interno de la compañía. Los integrantes del equipo forestal, dentro de nuestras funciones está acompañar todas las actividades que se desarrollan con las comunidades y de comunicarles a los demás colaboradores de la compañía cómo se ejecuta. Los funcionarios de la compañía que lo desean pueden acompañarnos voluntariamente a un encuentro rural, a una noche de cine. De esta forma hacemos que ellos se vinculen con las comunidades porque de hecho el área forestal es la que mayor influencia tiene, mayor cercanía tiene con las comunidades rurales.

Pregunta: ¿Cuáles beneficios tangibles ha generado esta forma de hacer negocios para TABLEMAC, específicamente en nivel económico en términos de rentabilidad a nivel social?

Respuesta: Nosotros tuvimos algunas dificultades en una comunidad que cerraba la única vía de acceso al lugar, pues temían que TABLEMAC les afectara de manera negativa. Entonces, el que podamos desarrollar efectivamente la actividad forestal es un mayor beneficio que podemos tener para la comunidad. Las comunidades ya son aliados de la compañía. Si tenemos un evento, por ejemplo un conato incendio, la misma comunidad nos apoya, llama, tienen la información de quienes se pueden contactar, conocen a los supervisores e ingenieros que nos ayudan a mantener nuestra actividad forestal vigente.

Pregunta: ¿Qué debilidades ha observado FEMSA en implementación de una sola filosofía en varios países? ¿Qué debilidades o fortalezas se encuentra en la opción de diversificar o individualizar tal filosofía de acuerdo a la cultura?

Respuesta: Creo que la implementación de una política común para todos países ha sido una fortaleza. Lo hemos visto como una fortaleza porque somos consistentes dónde estamos. Sin embargo, tenemos la máxima "ser nacional en el país donde estés" que nos ha ayudado mucho a aumentar la adopción de nuestras políticas, a tratarlas implementar, por ejemplo respetar sus culturas y tradiciones, su forma de ser. Entonces, estas políticas las implementamos respetando las culturas de los países. Otra máxima es que no hay conquistado ni conquistadores. Todos somos trabajadores de la misma empresa. Eso nos ha ayudado a crecer dentro de los países donde hemos estado.

Organizadores:



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Ministerio Relaciones Exteriores
Reino de los Países Bajos

Pregunta: ¿Han pensado en FEMSA sobre posibles cambios en el embotellado para disminuir los impactos sociales y ambientales negativos de los envases vacíos?

Respuesta: Sí, COCA-COLA COMPANY y FEMSA siempre están preocupados por el medio ambiente y han trabajado mucho en los envases, en los envases PET, en las envolturas, en hacerlas más amigables con el medio ambiente. También se ha tratado de buscar el reciclado de sus productos. Hay plantas en México y Brasil donde reciclamos el PET y lo transformamos también para volverse usar en otros procesos.

Pregunta: ¿Hasta dónde el monitoreo y el control con medios electrónicos violenta los derechos humanos de los trabajadores? ¿Qué opinan al respecto?

Respuesta: En el caso de FEMSA somos muy respetuosos. Todas las encuestas de clima organizacional son confidenciales y voluntarias, sin embargo tenemos un índice de participación por encima de 80%. Creo que uno de los secretos es que no viene una empresa externa, sino que viene el corporativo de FEMSA que garantiza la confidencialidad. Nuestro sistema de información laboral y las encuestas están relacionados a los derechos humanos, a los procedimientos de evaluación de COCA-COLA COMPANY.

Pregunta: Para el caso de TABLEMAC, si no reemplazan las obligaciones del estado, ¿cómo y qué actividades o proyectos desarrollan? ¿Puede dar un ejemplo concreto de un proyecto que hayan implementado? ¿Son sus proyectos a corto, mediano y/o largo plazo?

Respuesta: Tenemos proyectos en los que pretendemos usar nuestra política para generar progreso social. Por medio de las encuestas hemos identificado cuales son las necesidades de cada comunidad. Por ejemplo, desarrollamos el proyecto del parque infantil que la comunidad solicitó, el cual se logró colectivamente gracias a que los vecinos fueron quienes brindaron la mano de obra. TABLEMAC no simplemente estableció un parque infantil sino realizó una cantidad de actividades previas para garantizar la sostenibilidad. La capacitación previa que tiene el proyecto asegura la sostenibilidad en el tiempo. Otro ejemplo es el de un centro comunitario. Es un proyecto más ambicioso que pretendemos desarrollar en todas nuestras comunidades. La comunidad conforma un grupo de cinco personas que está integrado por estudiantes, padres de familia, la junta Acción Comunal para que ellos manejen el centro. Igual tiene un componente de capacitación previa. Reciben capacitación en formulación de proyectos, manejo de bibliotecas, entre otros, de esta forma garantizamos que no dependa de TABLEMAC sino que sean espacios de la comunidad.

Pregunta: ¿Qué tanto involucra FEMSA a sus proveedores en las políticas?

Respuesta: Desde un inicio se conversa con los colaboradores, toda la gente que trabaja con nosotros directo o indirectamente ya son colaboradores. Al momento de tener colaboradores tenemos que respetar y monitorear el cumplimiento de los derechos y obligaciones. Esto está incluido en nuestro código de ética y en nuestras políticas que tienen que irse expandido en nuestros proveedores. COCA-COLA COMPANY también nos audita a nosotros como proveedor.

Organizadores:



Con el apoyo de:



Organización
Internacional
del Trabajo



Ministerio Relaciones Exteriores
Reino de los Países Bajos

Pregunta: ¿Ha influido la evolución y conclusión del conflicto interno en los proyectos que TABLEMAC realiza y cuál es el enfoque que usan?

Respuesta: Nosotros no hemos tenido un conflicto marcado con las comunidades sino que los identificamos mayormente en el momento de la diligencia mediante las encuestas. Frecuentemente nos damos cuenta de impactos que ni siquiera nos imaginamos o que la comunidad estaba percibiendo que nosotros estábamos generando. La identificación oportuna nos permite gestionar conflictos e impactos, incluir mejoras en los procedimientos de actividades.

Pregunta: ¿En el caso de FEMSA, creen necesario que tenga la empresa un departamento dedicado a estos temas para que se lleven a la acción las propuestas?

Respuesta: Sí, estamos convencidos del área de responsabilidad social. Nosotros tenemos un área de responsabilidad social que no solamente tiene el rol de comunicar lo que hacemos sino de asegurar que se lleve a la acción las propuestas definidas, lo que debemos a la comunidad. Si no tenemos buena reputación, buena imagen, difícilmente vamos a mantenernos en el tiempo.

Pregunta: ¿En el caso de CEGESTI, creen necesario que tenga la empresa un departamento dedicado a estos temas para que se lleven a la acción las propuestas?

Respuesta: El área de responsabilidad social es una de las formas muy válidas para asegurar que se lleven a la acción las propuestas. Sin embargo también en el sector PYME es más común contar con comités que son equipos de personas encargados de este tema. Desde la gerencia hasta las jefaturas principales forman parte de ese comité para impulsar el desarrollo de programas e iniciativas. Ellos van enriquecer su trabajo por medio de la integración de ese tipo de elementos porque la gente aprende una serie de temas nuevos, y también se valora aún más como recurso humano.

Pregunta: ¿Para el caso de FEMSA, cómo creen que se le puede educar o convencer a los directivos de las empresas sobre la importancia de llevar a cabo sus planes de responsabilidad social corporativa de derechos humanos?

Respuesta: Primero es la congruencia entre el hacer y el decir. Si los directores son los primeros en ser congruentes y bajar con el ejemplo es cómo podemos trabajarlo.

Pregunta: De acuerdo a la experiencia de CEGESTI, en la aplicación de la debida diligencia, ¿cómo reciben las empresas y los empleados este tipo de evaluaciones?

Respuesta: Muchas veces cuando entramos los evaluadores de debida diligencia hay como un susto generalizado porque de alguna forma no existe la costumbre. Tal vez se siente como si entró el largo brazo de la ley y va a cerrar las instalaciones. En el desarrollo de la debida diligencia se va haciendo un trabajo de sensibilización tanto con los encargados, con los directivos, con las mismas personas que se entrevistan. Hay que entender que la debida diligencia es una forma de abordaje para conocer lo que son riesgos empresariales en el ámbito social. Estamos trabajando del lado de la empresa para plantear aquellos planes de acción que sean necesarios para mitigar los riesgos. Sobre todo cuando este tipo de procesos inician las primeras veces, da como éste susto que yo creo que es también como común a todo tipo de proceso de evaluación pero sobre todo al ser en el tema derechos humanos como que se incrementa un poco.

Organizadores:

Con el apoyo de: