

sembrando futuro sustentable

SUSTENTABILIDAD · COMUNICACIÓN · DESARROLLO HUMANO



Gemma



Empresa



Certificada

www.gemma.uy

¿QUIENES SOMOS HOY?



Tamara Farré

Estrategia de sustentabilidad y procesos de transformación.



**María del Carmen
Crapelli**

Fortalecimiento de equipo,
mirada sistémica.



Ximena Varón

Sustentabilidad, tendencias e
innovación.



NUESTRO PROPÓSITO

Sembrar un FUTURO cada vez más
SUSTENTABLE, incentivando el desarrollo
empresarial humano y sostenible.



sensibilidad

valentía

transparencia

integridad

espiritualidad

respeto

humildad

confianza

compromiso

gratitud

pasión

nuestros valores

Somos una
CONSULTORA
enfocada en sembrar
un futuro cada vez
más sustentable
incentivando el
desarrollo empresarial
humano y sostenible.



¿QUÉ HACEMOS?

-  Diseño, gestión e implementación de Estrategias de sustentabilidad
-  Reportes de sustentabilidad
-  Fortalecimiento de equipos de trabajo
-  Capacitaciones y talleres in Company
-  Mediciones de impacto y certificaciones de Empresas B
-  Proyectos de Triple Impacto
-  Generación de contenidos
-  Eventos sustentables
-  Talleres y programas de formación





#SomosGemma

Gemma es a través de sus equipos.

Desde ahí trabajamos para potenciar los equipos de trabajo, generando espacios que liberen la creatividad individual y colectiva, profundizando en las relaciones y la experiencia, ayudando a identificar fortalezas y transformar los desafíos en oportunidades de mejora.



SOMOS EMPRESA B

En Gemma comprendimos que esta forma de hacer empresa representa nuestros valores y objetivos. En 2016 obtuvimos la certificación como empresa B y desde ese momento, venimos transitando un proceso de mejora continua de nuestro impacto como modelo de negocio.

Actualmente estamos en el proceso de nuestra recertificación por tercera vez.

somos
Empresa



Certificada

www.sistemab.org

Certificación **2016**

92.3
puntos

Recertificación **2018**

102.3
puntos



Best For
The World
2018 **Changemakers**
Honoree

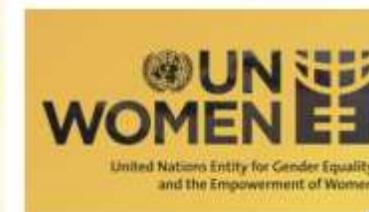
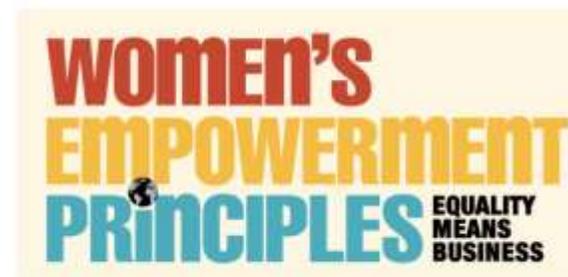


Nuestro Modelo de Negocio contribuye con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**



ADHERIMOS A LOS PRINCIPIOS WEP's

Alineado a nuestro propósito Gemma adhiere a la iniciativa de ONU Mujeres y Pacto Global, que compromete a líderes a asumir el compromiso de alinear sus estrategias empresariales para impulsar la igualdad de género en el lugar de trabajo, mercado y comunidad.



DESDE DÓNDE TRABAJAMOS

Intercambio **Cercanía**
Conexión Experiencia Técnica
Casuística **Escucha** Calidez
Contexto **Mirada Sistémica**





**¿CÓMO VIVIMOS LOS DERECHOS HUMANOS EN
LA EMPRESA?**

**¿EN QUÉ PENSAMOS CUANDO NOS REFERIMOS A
DDHH EN NUESTRA VIDA EMPRESARIAL?**

**¿QUÉ NOS
CONVOCA A ESTAR
AQUÍ HOY?**

¿PUEDES IDENTIFICAR UNA ACTIVIDAD QUE REALIZA SU ORGANIZACIÓN QUE TENGA IMPLICANCIAS CON LOS DERECHOS HUMANOS?



**¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO
HABLAMOS DE DERECHOS
HUMANOS Y EMPRESA?**

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos. Se generan con el ser.

Por tanto son inherentes a todos y todas, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color de la piel, religión, idioma o cualquier otra condición.

CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

UNIVERSALES

Los derechos humanos son universales, con independencia del sistema político, económico o cultural

INALIENABLES

Los derechos humanos son inherentes a la persona y no pueden ser retirados a una persona o a un grupo salvo con las debidas garantías procesales y en situaciones particulares

INTERRELACIONADOS

La mejora en la realización de cualquiera de los derechos humanos en función de la realización de los demás derechos humanos

INTERDEPENDIENTES

Los derechos humanos son interdependientes, pues el nivel de disfrute de cualquier derecho depende del grado de realización de los demás

INDIVISIBLES

Todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales son igualmente importantes. La mejora del disfrute de cualquiera de ellos no puede darse a expensas de la realización de ningún otro.

CUALES SON LOS DDHH



Libertad e igualdad



Derechos y libertades universales



Vida, libertad y seguridad



Prohibición de la esclavitud y la servidumbre



Prohibición de la tortura



Reconocimiento de la personalidad jurídica



Igualdad ante la ley



Asistencia legal



Prohibición de detenciones arbitrarias



Juicio, público y justo



Presunción de inocencia



Vida privada y familiar



Libre circulación nacional e internacional



Asilo



Nacionalidad



Igualdad en el matrimonio y protección de la familia



Propiedad privada



Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión



Libertad de opinión y de expresión



Libertad de reunión y de asociación



Participación democrática



Seguridad social



Respeto a los derechos y libertades de la Declaración



Trabajo y libertad sindical



Descanso y disfrute del tiempo libre



Salud y bienestar



Educación



Cultura



Orden social e internacional



Comunidad

Terminología extraída de la *Terminología dels drets humans* UNITED NATIONS. Declaración Universal de Derechos Humanos

¿QUÉ ROL TIENEN LAS EMPRESAS EN LA PROTECCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS?



ACUERDOS, INICIATIVAS E INSTRUMENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS

1

Principios Rectores

2

Pacto Global

3

Objetivos de Desarrollo Sostenible

4

Principios de Empoderamiento de las Mujeres Weps

5

Auditorías SMETA - BSCI para cadena de suministro

6

GRI

7

Evaluación B



PRINCIPIOS RECTORES

El 16 de junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos estableció los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, siendo el primer marco de referencia a nivel mundial para impulsar el respeto de los Derechos Humanos dirigido a las empresas.

¿QUÉ IMPLICABA ESTO?

Asumir públicamente la responsabilidad de respetar los derechos humanos; identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos y reparar los daños (directos e indirectos) ocasionados en los derechos humanos”.

Naciones Unidas, Derechos Humanos - Oficina del Alto Comisionado

Este año se celebró el 10 aniversario de estos Principios.



¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS?

Los **Principios Rectores** constituyen un mapa para la acción, definen los parámetros con arreglo a los cuales los Estados y las empresas deben establecer sus políticas, normas y procesos en función de sus respectivas responsabilidades y circunstancias particulares.

No deben entenderse como nuevas obligaciones de derecho internacional, sino un intento por mejorar las normas y prácticas de las empresas en relación con los derechos humanos.

Son 31 y están estructurados en *principios fundacionales*, que se refieren al deber y los *operacionales*, que detallan las medidas a adoptar, a partir de tres pilares o ideas centrales: proteger, respetar y remediar.



¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS?

PILAR	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	PRINCIPIOS OPERACIONALES
PROTEGER	principios rectores 1-2	principios rectores 3 -10
RESPETAR	principios rectores 11-15	principios rectores 16-24
REMEDIAR	principio rector 15	principio rector 26 -31

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO RECTOR 11 FUNDACIONAL

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación..

PRINCIPIO RECTOR 16 OPERATIVO

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

COMPROMISO POLÍTICO

Asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos, conocer cuáles son los Derechos Humanos que pueden impactar y tener consecuencias negativas durante el desarrollo de sus actividades.

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA

Una gestión que permite a las empresas identificar, prevenir, mitigar y responder cuando hay impactos negativos sobre los derechos humanos.

MECANISMOS DE COMPENSACIÓN

La imposición de reparar daños directos e indirectos sobre los derechos humanos.



VINCULACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS CON LA EMPRESA

DIRECTA

ACTIVIDADES PROPIAS DE LA EMPRESA

INDIRECTA

ACTIVIDADES OPERACIONALES

RELACIONES COMERCIALES

RELACIONES DE NEGOCIO

Los 10 principios del Pacto Global





United Nations Global Compact

PACTO GLOBAL MODELO DE AUTOEVALUACIÓN

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Fecha de la Evaluación (dd/mm/aa)	
Nombre de la Empresa	
Ciudad de ubicación	
País de Ubicación	
Dirección de correspondencia	
Teléfono (incluir código de País y Area)	
Fax (incluir código de País y Area)	
Dirección Página WEB	
Nombre de la Persona Responsable del Informe	
Cargo del Responsable del Informe	
Correo Electrónico del Responsable del Informe	
Comentarios, observaciones o sugerencias sobre este modelo de AUTOEVALUACIÓN	



United Nations Global Compact

PACTO GLOBAL MODELO DE AUTOEVALUACIÓN

DERECHOS HUMANOS

No	Concepto evaluado	Calificación	Promedio	Calificación en porcentaje
Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.				
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores		0	0%
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas			
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar si las decisiones que toma la empresa impactan, tanto positiva como negativamente, los derechos humanos de los trabajadores y partes interesadas			
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de los reclamos de violaciones de los derechos humanos en la empresa			
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas			
Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos				
6	Se tiene establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación de los derechos humanos en forma directa		0	0%
7	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realizan acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa)			
8	Se tiene establecidos mecanismos en la empresa para determinar y vigilar que no se realicen acciones de violación de los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa)			

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



A raíz de la expansión económica en el mundo y la proliferación de tratados de integración entre países, la responsabilidad de protección de los derechos humanos se va tomando conciencia de la responsabilidad extensiva a Estados, organizaciones internacionales, individuos y empresas.

Con la globalización, las empresas comenzaron a adquirir un papel protagónico en el derecho internacional y tienen un deber legal, ético y comercial de respetar los derechos humanos de sus grupos de interés.



Ref. Pacto Global Colombia

¿CÓMO SE RELACIONAN LOS ODS CON LOS DERECHOS HUMANOS?



- DERECHO NIVEL DE VIDA
- DERECHO SEGURIDAD SOCIAL
- IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS MUJERES EN LA VIDA ECONÓMICA



- DERECHO A UN ALIMENTACIÓN ADECUADA
- COOPERACIÓN INTERNACIONAL



- DERECHO A LA VIDA
- DERECHO A LA SALUD
- PROTECCIÓN ESPECIAL PARA LAS MADRES Y NIÑOS Y NIÑAS
- COOPERACIONES INTERNACIONAL

¿CÓMO SE RELACIONAN LOS ODS CON LOS DERECHOS HUMANOS?



- DERECHO A LA EDUCACIÓN
- IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN MATERIA DE EDU
- DERECHO AL TRABAJO, FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
- COOPERACIÓN INTERNACIONAL



- ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES
- ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS
- DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVO Y SATISFACTORIO



- DERECHO A AL AGUAL
- DERECHO A LA SALUD
- ACCESO AL AGUA Y AL SANEAMIENTO CON CONDICIONES DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES DE LAS ZONAS RURALES

CORRELACIÓN PACTO GLOBAL Y ODS

LOS DIEZ PRINCIPIOS de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS
HUMANOS

NORMAS
LABORALES

MEDIO
AMBIENTE

LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor
de compartir
principios



PRINCIPIO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES- ONU

LOS SIETE PRINCIPIOS:

1

Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.

2

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo - respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación

3

Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

4

Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres

5

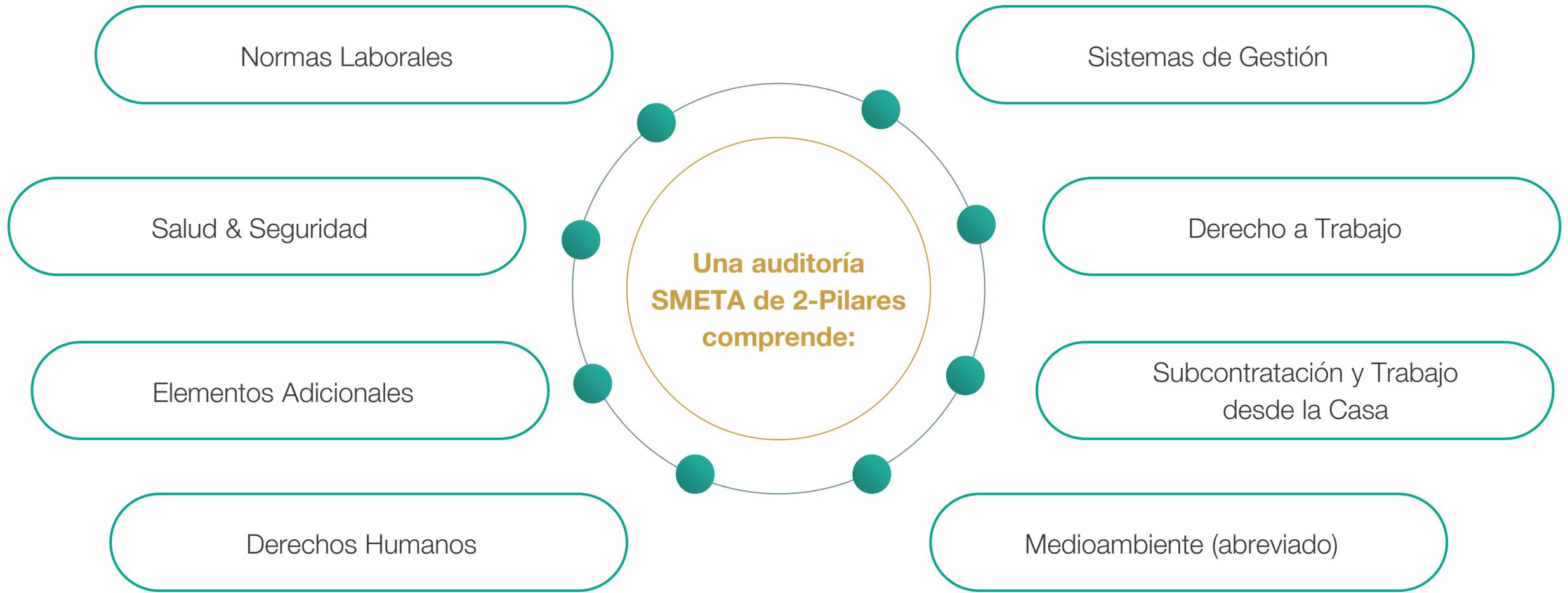
Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

6

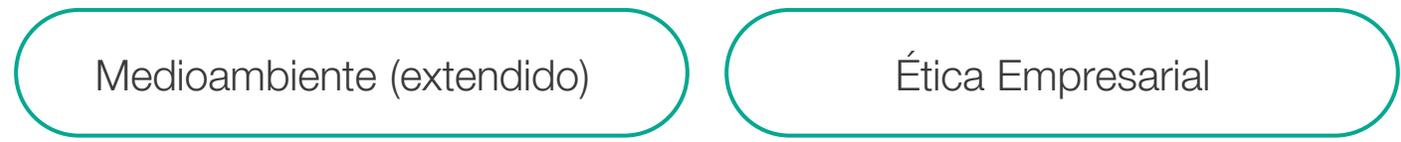
Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.

7

Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.



Una auditoría SMETA de 4-Pilares comprende además:



ACERCA DE BSCI

ACERCA DE BSCI

El Sistema de Monitoreo de la Iniciativa de Cumplimiento Social Empresarial (Amfori BSCI) es el enfoque europeo para mejorar el desempeño social en los países proveedores a través de una solución uniforme de monitoreo de estándares sociales.

La Iniciativa es un sistema de gestión social que permite que una empresa analice, controle y reduzca los impactos sociales de sus actividades.



ACERCA DE BSCI

Los temas que este tipo de certificación aborda son:

Derecho de la Libertad y de
Negociación

No discriminación

Remuneración justa

Jornada laboral digna

Seguridad y Salud en el trabajo

No al trabajo infantil

Protección especial para
jóvenes trabajadores

No al trabajo precario

No al trabajo forzoso

Protección del medio ambiente

Comportamiento ético
empresarial

DIMENSIONES DE ACCIÓN POSIBLES PARA LAS EMPRESAS

Definiendo valores, instrumentos de protección sobre las libertades individuales

Generando mecanismos de revisión y de denuncia ante casos que vulneren los derechos humanos.

Diseñando estrategias de negocio en términos de impacto en los derechos y expectativas de los grupos de interés

Diseñando programas que atiendan poblaciones vulnerables de la comunidad

Fomentando a través de la actividad económica el crecimiento y desarrollo de distintos sectores de la sociedad

Definiendo políticas, códigos de ética y conductas que promuevan espacios de trabajo diversos, inclusivos, comprometidos públicamente.

Las empresas pueden incluso diseñar modelos de negocio con foco en promover la protección y cuidado de los derechos humanos.

INDICADORES DE DERECHOS HUMANOS

“Los derechos humanos nunca pueden medirse por completo con estadísticas; los aspectos cualitativos son demasiado fundamental. La conclusión empero, no es que la comunidad de derechos humanos deba evitar el uso de datos cuantitativos, sino más bien que ha de aprender a utilizarlos. El reto consiste en reunir conocimientos sobre la forma de planificar esa búsqueda de datos, acopiar los datos, organizarlos con sentido y presentarlos y difundirlos debidamente, con el fin de lograr los más altos niveles de pertinencia y fiabilidad”

Thomas Hammaberg

REPORTE GRI - ODS

DERECHO AL TRABAJO DECENTE.



INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 409-1.** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.
 - **Contenido 403-4.** Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.
 - **Contenido 102-41.** Porcentaje del total de empleados/as cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

REPORTE GRI - ODS

DERECHO A LA EDUCACIÓN:

Las empresas son un agente importante para promover el derecho a la educación, pudiendo ofrecer a su plantilla y proveedores oportunidades de formación y aprendizaje continuo y evaluando los riesgos en derechos humanos en su cadena de suministro, para asegurar que no se emplea mano de obra infantil



INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

Contenido 404-1. Media de horas de formación al año por empleado por sexo y categoría laboral.

Contenido 404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición.

Contenido 408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos

REPORTE GRI - ODS

DERECHO A UN MEDIOAMBIENTE SANO.



INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- Contenido 201-2. Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
- Contenido 305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2);
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).
- Contenido 306-1. Vertido de aguas en función de su calidad y destino.



REPORTE GRI - ODS

DERECHO A LA PRIVACIDAD:

Muchas empresas acumulan hoy más datos personales que muchos gobiernos, recopilados a través de contratos, correos electrónicos, redes sociales, telefonía móvil y fija y otros dispositivos.

Deben respetar el derecho a la privacidad de todos sus grupos de interés. Contar con políticas de protección de datos transparentes y generar impactos positivos a la vez que minimizar los impactos que vulneren los derechos humanos.



INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 418-1.** Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente/a.
- **Contenido 412-2.** Formación de empleados/ as en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.
- **Contenido 419-1.** Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

EVALUACIÓN DE IMPACTO B



Reporte de Impacto B de Constructora L y D

Vea como se comparan

PUNTUACIÓN DE IMPACTO B DE

82

Puntuación Impacto B	Puntuación promedio de otras empresas*	Constructora L y D
 Gobernanza	10	7
Responsabilidad corporativa	6	5
Transparencia	3	2
 Trabajadores	22	19
Compensación, beneficios y capacitación	15	13
Participación accionaria de trabajadores	2	1
Ambiente de trabajo	4	5
 Comunidad	32	40
Productos y servicios a la comunidad	15	0
Proveedores y distribuidores	4	6
Participación local	5	2
Creación de trabajo	2	25
Diversidad	2	1
Participación cívica y donaciones	4	6



EVALUACIÓN DE IMPACTO B



**SDG
ACTION
MANAGER**

Actuá.
Progresá.
Cambiá el mundo.

Developed by





**INTERCAMBIO DE
REFLEXIONES,
COMPRESIONES,
SENTIRES....**

GRACIAS!





SEMBRANDO **FUTURO SUSTENTABLE**

www.gemma.uy