

SISTEMA DE GESTIÓN INCLUYE MAPA DE RIESGOS

Grupo Nutresa impulsa respeto empresarial por derechos humanos

● El holding fomenta el desarrollo de prácticas dentro de los compromisos adquiridos en el Pacto Global



DE IZQUIERDA a derecha, Ángela Rivas, Todd Howland, Alberto Echavarría y Mauricio López, durante el lanzamiento de la política de derechos humanos dentro del Grupo Nutresa. Foto Nutresa Evento Cortesía.

Gustavo Veloza Posada
Periodista EL NUEVO SIGLO

EL GRUPO Nutresa bajo la presidencia de Carlos Enrique Piedrahíta, entró de lleno a aplicar una política de derechos humanos como iniciativa corporativa y anunció un sistema de gestión que permite identificar riesgos en la violación de los mismos.

De esta forma, el Grupo cuenta con las herramientas que le permiten verificar sus avances en esta materia y fomentar el desarrollo de prácticas que conduzcan a cumplir con los compromisos adquiridos en el Pacto Global.

Para esto, el Grupo nombró un comité estratégico y otro táctico, cuyas funciones son orientar los planes de acción en el corto, mediano y largo plazo para asegurar el total cumplimiento de este compromiso social.

“El hecho de que el Grupo Nutresa ponga en práctica esta política es un ejemplo fundamental para el país, pues muestra cómo una empresa puede concientizarse e interiorizar la importancia de los derechos humanos en todos los niveles de la compañía” señala Todd Howland, Alto Comisio-

nado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

“Para nosotros es esencial formar líderes y equipos de trabajo que tengan la capacidad de implementar políticas y prácticas organizacionales que contribuyan a la promoción y al respeto de los derechos humanos. Estos líderes tendrán el compromiso, en su día a día, de materializar nuestra filosofía corporativa con sus diferentes audiencias por medio del ejemplo” afirmó Carlos Enrique Piedrahíta, Presidente del Grupo Nutresa.

En el evento de lanzamiento, que tuvo como objetivo presentar la política y generar conciencia y compromiso frente a la defensa de los Derechos Humanos, se reunieron 280 directivos del Grupo Nutresa, autoridades, líderes y aliados tales como Todd Howland, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Colombia; Mauricio López González, Director Ejecutivo Red Pacto Global Colombia; Alberto Echavarría, Vicepresidente de Asuntos Jurídicos y Sociales de la ANDI y Miembro del Comité de Libertad Sindical OIT; Ángela Rivas, Coordinadora del Sector Empresarial, Conflicto y Construcción de Paz de la

Fundación Ideas para la Paz y Víctor Hugo Malagón Basto, Gerente de Responsabilidad Social Empresarial de la ANDI.

“Los principios del Pacto Global, buscan un comportamiento diferencial por parte de las empresas y de otras entidades. No basta cumplir las normas en materia de derechos humanos, es importante ir más allá y dar ejemplo, pues estos son la base sustancial para avanzar en las sociedades” señaló Mauricio López, Director Ejecutivo de la Red Pacto Global.

“Estamos convencidos de que el desarrollo sostenible sólo es posible en un marco de respeto y equidad. Por ello, fieles a nuestra filosofía corporativa, nos comprometemos públicamente a adoptar los principios aceptados de Derechos Humanos del Pacto Global, como un marco de actuación estratégica que sustenta los objetivos organizacionales y que genera retos y compromisos en toda nuestra gestión” reiteró Piedrahíta, Presidente del Grupo Nutresa.

La empresa se adhirió en 2009 al Pacto Global de las Naciones Unidas, comprometiéndose con todos los principios aceptados sobre Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Utilidades en el primer trimestre

La utilidad neta crece un 33,0%

La utilidad operativa se incrementa en un 23,0%

El margen *Ebitda* pasa de 12,1% a 14,5% en 2013

Durante el primer trimestre del año, el Grupo Nutresa presentó una utilidad operativa al llegar a \$141.081 millones, lo cual representa un incremento del 23,0% sobre el mismo periodo del año anterior.

Este resultado se logra principalmente por el menor precio en algunas materias primas y el incremento en la productividad, lo cual llevó a una disminución del 5,8% en el costo de la mercancía vendida. La mejora en la utilidad operativa se ve también reflejada en la utilidad neta, la cual creció un 33,0% llegando a \$79.286 millones.

El *Ebitda* del primer trimestre fue de \$179.705 millones, con un crecimiento del 19,6% sobre el registrado el año pasado. En línea con lo anterior, el margen *Ebitda* se ubicó en 14,5%, significativamente superior al

12,1% del primer trimestre del año 2012.

De acuerdo con los directivos de la compañía, “el primer trimestre de este año fue un periodo atípico por la temporada de Semana Santa en marzo, lo que representó cuatro días hábiles menos que el año anterior. Considerando las ventas por día hábil, hubiéramos registrado un incremento en ventas del 4,3%, que contrasta con el crecimiento contable registrado en los estados financieros del 0,4%, el cual no tiene en cuenta este efecto. Esta variación del 0,4% obedece a un incremento en toneladas de 1,3% y a una disminución en precios de 0,9%. La disminución en precios se explica por la decisión del Grupo Nutresa de asumir el incremento en el IVA del 10% al 16% de algunos productos para mantener el precio final al consumidor”. Las ventas totales consolidadas ascendieron a \$1 billón 242.052 millones. Las ventas internacionales de US\$201,3 millones, crecieron un 4,2% y representan el 29,0% de las ventas totales del Grupo Nutresa.

Modelo para el país

Precisamente, para explicar esta política EL NUEVO SIGLO invitó al presidente del

Grupo Nutresa para explicar la política de derechos humanos que es modelo para las empresas nacionales y extranjeras.

EL NUEVO SIGLO: ¿Cómo

es el sistema de gestión que ha implementado la compañía para identificar casos en la violación de los derechos humanos?

CARLOS ALBERTO PIEDRAHÍTA: Grupo Nutresa ha definido una política de Derechos humanos, frente a la cual se asegurará su cumplimiento a través de un sistema de gestión que comprende los siguientes elementos:

*Identificación del mapa de riesgos en la violación de los Derechos Humanos.

*Plan de trabajo para el cierre de las brechas identificadas.

*Definición de mecanismos de denuncia y control con indicadores de gestión que evidencien la debida diligencia.

*Implementación de estrategias de comunicación y formación a colaboradores y equipos de trabajo, en roles con alta vulnerabilidad a la violación de dichos Derechos.

*Conformación de un comité táctico y otro estratégico que asegurará la implementación del sistema de gestión en el corto, mediano y largo plazo.

Respeto para todos

ENS: ¿Qué importancia le han dado los empleados y colaboradores de la empresa a este sistema?

CAP: Para el Grupo Nutresa el respeto hacia todos sus grupos relacionados ha

sido parte de su filosofía Organizacional; el hacer público éste compromiso implica crear mayor conciencia sobre el papel de los líderes, asegurando la coherencia de sus actuaciones con los principios Organizacionales. Es por ésta razón que desde la alta Dirección se le ha dado toda la relevancia al tema y se han emprendido acciones como su divulgación y despliegue; los líderes serán los responsables de compartir con sus equipos de trabajo la política y de lograr un compromiso genuino con la promoción y el respeto por los Derechos Humanos.

ENS: ¿Qué medidas toma la empresa al comprobar que algún empleado está violando los derechos humanos?

CAP: Existen mecanismos como la línea ética, los comités de convivencia, las áreas de Gestión Humana y los jefes; a través de los cuales se pueden denunciar posibles violaciones de Derechos Humanos. En caso de presentarse una denuncia por violación, la Compañía inicia el debido proceso y si se identifica que realmente hay violación se emprenden los procesos disciplinarios o penales respectivos y se evalúa si es necesario remediar la violación con las partes interesadas.

Mundo mejor

ENS: ¿Por qué es tan importante para la empresa im-

plementar el respeto de los derechos humanos entre sus empleados?

CAP: Nuestros colaboradores hacen parte de nuestros principales grupos relacionados; por ésta razón como organización protegemos sus derechos y a la vez promovemos el que ellos lo hagan para continuar contribuyendo a un mundo mejor. Se trata de una cadena en la que todos somos responsables de respetar, proteger y remediar los derechos humanos.

ENS: ¿Esta política también se implementa con los proveedores?

CAP: Dentro del plan de trabajo con los proveedores, se tiene considerado trabajar en equipo con ellos en materia de derechos humanos, compartiendo nuestra política y mejores prácticas, logrando aliados que desarrollan su trabajo bajo un marco de respeto y sostenibilidad conforme a nuestra filosofía.

ENS: A su juicio, ¿Qué condiciones debe reunir un verdadero líder que respete y dé ejemplo en el respeto de los derechos humanos?

CAP: Ante todo, los líderes deben ser sensibles a este tema y en cualquier acción administrativa demostrar coherencia con estos principios. Con su capacidad de escucha, respeto a la diversidad, inclusión y protección de la dignidad

humana, estarán reflejando el respeto por los demás. Dentro del modelo de liderazgo del Grupo, la capacidad para desarrollar a otros, la empatía, el respeto y valoración de la diferencia, la participación y la cooperación; son atributos diferenciadores de su desempeño e inspiración.

Aporte empresarial

ENS: ¿Esta iniciativa de Nutresa podría ser extendida a todas las empresas?

CAP: Por supuesto, de hecho nos inspiramos en estándares internacionales como el Pacto Global y los principios de Derechos Humanos del Dr. Jhon Ruggie, a esto se le suman nuestra gran convicción por el tema y nuestro interés genuino por aportar como empresarios a la construcción de un mundo más justo y mejor.

ENS: ¿Qué aporte tuvo el alto comisionado de las Naciones Unidas para que Nutresa implementara la medida?

CAP: El alto comisionado representa a las Naciones Unidas, Organismo responsable de haber formulado los principios rectores en Derechos Humanos y empresas. Su participación en nuestro evento de divulgación sobre Derechos Humanos nos aportó mucho en dar claridad sobre lo que se espera de las empresas en ésta materia; además nos compartió mejores prácticas y nos permitió hacer conciencia de cómo está nuestro país y qué retos tenemos los empresarios para materializar nuestro compromiso.

ENS: ¿Cómo valora Nutresa el desarrollo sostenible?

CAP: Para el Grupo Nutresa el Desarrollo Sostenible es un objetivo estratégico envolvente, abarcando todas las dimensiones del mapa estratégico, convencidos de que si no hay crecimiento económico, social y ambiental, nuestros negocios no serán sostenibles en el largo plazo. Este convencimiento lo evidenciamos en la formulación de metas y estrategias medibles en cada uno de los elementos de nuestro modelo de sostenibilidad. En la actualidad hemos alcanzado niveles muy importantes de desarrollo, que se ven reflejados en los resultados obtenidos en el DJSI y en el GRI; sin embargo, nos hemos planteado metas aún más retadoras para el 2020.

La importancia de los derechos

A su paso por Colombia, el director ejecutivo del Instituto de derechos humanos y empresas,

John Morrison, dijo que "cuando mis colegas y yo mencionamos que trabajamos en el Instituto para los Derechos Humanos y las Empresas, a menudo nos encontramos con escepticismo y sorpresa. ¿Qué podrían las empresas y los derechos humanos tener que ver el uno con el otro? Hay algunos que piensan que la cuestión es discutible porque creen que la empresa sólo puede tener una influencia positiva en materia de derechos humanos: las empresas pagan impuestos, crean puestos de trabajo y tienen iniciativas de responsabilidad social que conducen al desarrollo de infraestructura en zonas remotas del mundo donde el alcance del gobierno no llega".

Indica el directivo que "hay otros que creen que las empresas no pueden hacer nada bueno para los derechos humanos que tienen en cuenta historias sobre las empresas petroleras que contaminan los campos, las empresas mineras que tienen conflictos con las comunidades indígenas, y las condiciones terribles en que las personas continúan trabajando en las minas informales en África o en las fábricas de prendas de vestir en Bangladesh".

Sostiene el experto que "la verdad está, inevitablemente, en el medio -la realidad es compleja. No es tan sencillo como esta falsa dicotomía- donde la empresa solo puede hacer el bien, o solo hace lo malo. Las Empresas pueden hacer el bien y el mal; las empresas en sí mismas no son buenas ni malas. Y es nuestra responsabilidad -como ciudadanos, como funcionarios gubernamentales, activistas e incluso como ejecutivos de las empresas- asegurar que el impacto de las empresas sea bueno, y cuando sea probable que el impacto no sea positivo tomar las medidas de mitigación necesarias para prevenir abusos contra los derechos humanos".



EL PRESIDENTE del Grupo Nutresa, Carlos Enrique Piedrahíta, dijo a EL NUEVO SIGLO que "el respeto hacia todos sus grupos relacionados ha sido parte de la filosofía organizacional"./Foto Flickr