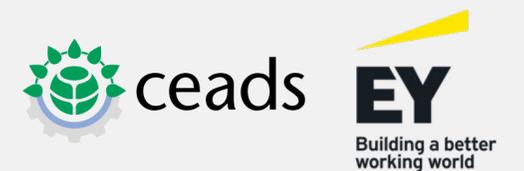




CONECTANDO EMPRESAS CON ODS





GRUPO ARCOR Y LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES



Objetivo

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



ODS Conexos:

ODS 4 Educación de calidad

ODS 5 Igualdad de Género

ODS 10 Reducción de las Desigualdades

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas

contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



Palabras Clave:

"Derechos Humanos" "Derechos Humanos y Laborales", "Política de Sustentabilidad", "cadena de valor", "inclusión", "diversidad", "igualdad", "trabajo decente", "compromiso"

RESUMEN EJECUTIVO

En su Código de Ética y Conducta y Política de Sustentabilidad, Grupo Arcor asume un compromiso explícito con el respeto y la protección de los Derechos Humanos y Laborales. Ha desarrollado un proceso de debida diligencia que abarca una matriz de riesgos y oportunidades y mecanismos de reclamación, y ha integrado este compromiso en la planificación de sus negocios, la evaluación del desempeño de los colaboradores, y en el sistema de monitoreo y control (Scorecard de Sustentabilidad). De las 756 iniciativas de sustentabilidad incluidas en los planes operativos de los negocios del grupo en 2020, 31% estuvieron vinculadas al compromiso de Arcor con los Derechos Humanos y Laborales, impulsando proyectos para asegurar el crecimiento económico y trabajo decente en toda la cadena de valor.



DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Grupo Arcor considera que las empresas tienen la **responsabilidad** de hacer que se respeten los Derechos Humanos y Laborales tanto en los lugares de trabajo como en sus esferas de influencia más amplias. En su **Política de Sustentabilidad** se compromete a cumplir con la legislación vigente, asegurando condiciones dignas de trabajo, desarrollo laboral, mejora del conocimiento e igualdad de oportunidades en la cadena de valor; respetar la asociación sindical voluntaria y el derecho a la negociación colectiva; contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo infantil; promover prácticas que contribuyan con la inclusión y la diversidad; y apoyar proyectos que contribuyan a la generación de igualdad de oportunidades para la infancia. A partir de este compromiso, ha desarrollado un proceso gradual para integrar los Derechos Humanos y Laborales en la gestión sustentable de su negocio, alineado a los **estándares de organismos internacionales** referentes en el tema: Pacto Mundial de Naciones Unidas, Derechos del

Niño y Principios Empresariales, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, Guía para Empleadores de la OIT, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A su vez, este compromiso fue reafirmado en los pilares de **"identidad sustentable" y "continuidad de las operaciones"**, de la Estrategia de Sustentabilidad 2016-2020. Bajo este marco, se llevan a cabo **proyectos y acciones** concretas con los principales grupos de interés. Internamente, Arcor desarrolla iniciativas para promover la inclusión de personas con discapacidad y la equidad de género, cursos para potenciar las capacidades de los colaboradores, programas de vinculación con escuelas técnicas y jóvenes profesionales, el proyecto de convivencia generacional, iniciativas para mejorar el clima laboral y acciones que promueven la salud, seguridad y el bienestar de las personas.

La empresa comenzó a ampliar la mirada en el abordaje de los derechos humanos integrando el enfoque de debida diligencia en toda su cadena de valor, en la búsqueda de identificar,

prevenir, y rendir cuentas en relación con los impactos reales o potenciales que, como empresa, Arcor puede llegar a generar (contribuir o estar relacionado) en las personas, tanto en propias operaciones como en su esfera de influencia.

Para ello extiende su compromiso con instancias de sensibilización y capacitación, el Programa de Agro Sustentable, el proyecto para contribuir con la erradicación del trabajo infantil, la matriz de evaluación de impactos y los estudios de percepción en la comunidad, las iniciativas de compras inclusivas y de negocios inclusivos, la integración laboral de personas con discapacidad en distribuidores, mayoristas y supermercados, el control de empleados tercerizados y servicios contratados, el índice de calidad comercial y sustentabilidad en proveedores, y la evaluación de los mismos en Derechos Humanos y Laborales. A su vez, el grupo participa en organizaciones e iniciativas multisectoriales para promover y trabajar el tema de manera articulada.



Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

Integrar la perspectiva de los Derechos Humanos y Laborales en la estrategia de la empresa ha sido para Arcor, y continúa siéndolo, un proceso gradual, progresivo e integral. Se trata de un tema complejo que demanda el trabajo conjunto entre diversos actores, requiriendo de la construcción de confianza, el involucramiento y la articulación de todos. Los primeros desafíos han sido generar el marco estratégico en el cual desarrollar el tema, estableciendo las prioridades a trabajar. Con una mirada a largo plazo, se busca identificar las oportunidades de creación de valor y gestionar riesgos potenciales a través de procesos de debida diligencia.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

A partir de las iniciativas desarrolladas Arcor contribuye con las **metas establecidas por el ODS #8** para garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad; adoptar medidas para asegurar la eliminación del trabajo infantil; y proteger los derechos laborales para todos los trabajadores.

Al 31 de diciembre de 2019,

- **250** personas con discapacidad fueron integradas al equipo de trabajo;
- **47%** de los ingresantes al programa de jóvenes profesionales son mujeres;
- **194** jóvenes provenientes de Escuelas Técnicas en Argentina, Brasil y Chile realizaron prácticas profesionalizantes en el último año;

- **8.118** proveedores adhirieron a los Principios para una Gestión Responsable;
- el **100%** de los proveedores Fazón fueron auditados;
- **295** almacenes barriales fueron convocados a participar en el proyecto de negocios inclusivos en Argentina y Chile;
- más de **400** niños y niñas hijos de cosecheros frutihortícolas participaron en 2015 en **17** Centros de Desarrollo Infantil;
- se desarrollaron compras inclusivas responsables por **\$8.277.308**
- y se aplicaron **17** estudios de percepción en **29** bases operativas, se conformaron **33** grupos focales y se realizaron **129** entrevistas.

Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente



En los últimos 10 años, la empresa logró incrementar significativamente la cantidad de **posiciones de liderazgo** ocupadas por mujeres, alcanzando el 20,5% en 2019. En términos nominales, el número varió de 197 a 456, por lo que se puede decir que se incrementó en un 76% la cantidad de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en la compañía. Se destaca el caso de Chile, donde la participación de mujeres en la compañía se duplicó (de 6,4% a 12,1% entre 2013 y 2019). Asimismo, el flujo de ingresos de mujeres a la compañía aumentó de 26,8% en 2013 a 36,9% en 2019. Estos valores aumentaron particularmente en Brasil (de un 35% a un 47%) y en México (de un 14% a un 37%).

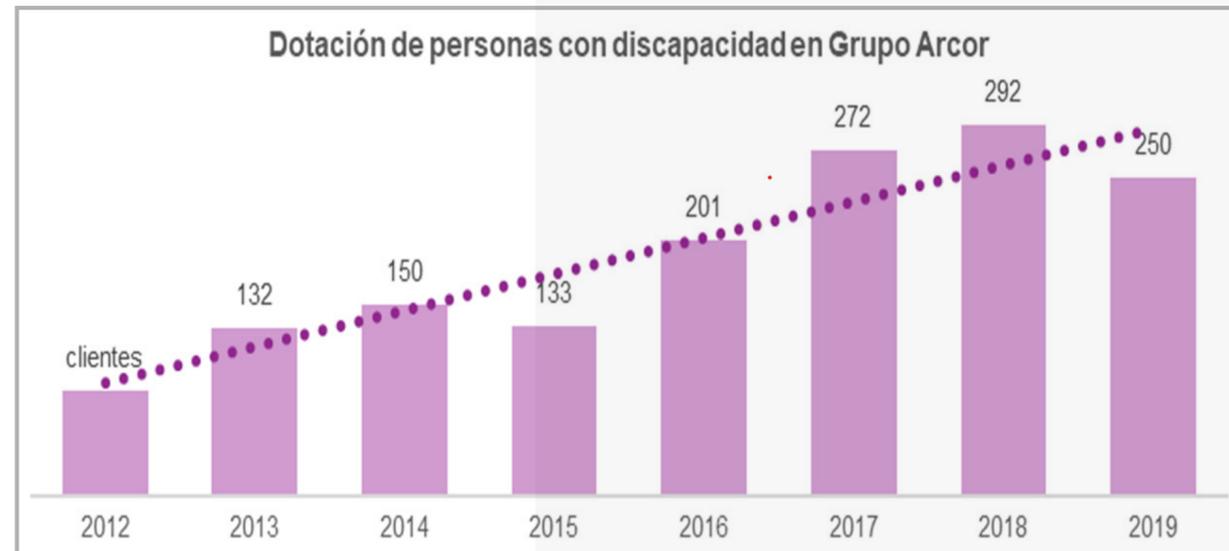
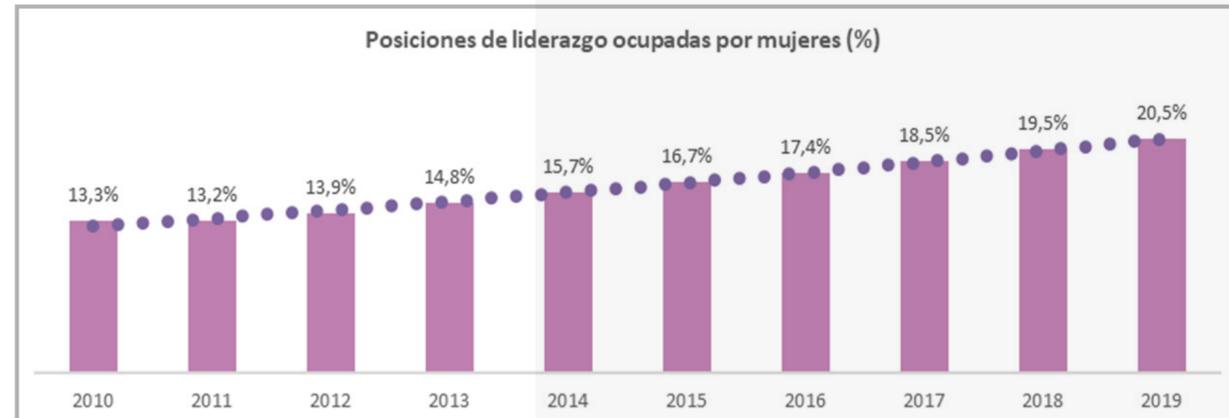
Además, desde su implementación en 2012, el **Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad** ha probado ser exitoso para integrar personas con discapacidad como parte del equipo de colaboradores de Grupo Arcor. Mientras que, en 2012, 82 personas con discapacidad trabajaban en Grupo Arcor, en 2019 esta cifra aumentó a 250, representando un 205% de incremento en 8 años.

En 2019, la participación de personas con discapacidad sobre la dotación total de Grupo Arcor alcanzó el 1,27%, siendo Brasil el país con mayor cantidad de personas con discapacidad en su plantilla en relación con su dotación (3,66%).



[Link reporte de sustentabilidad](#)

Anexo





Esta iniciativa se presentó en el marco del programa
"Conectando Empresas con ODS" desarrollado por
CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2020