

1. Introducción

Hivos es una organización de desarrollo guiada por valores humanistas. Junto con organizaciones de la sociedad civil en países en desarrollo, Hivos contribuye a un mundo libre, justo y sostenible. Un mundo en el que mujeres, hombres y niños tengan igual acceso a oportunidades y recursos para el desarrollo.

Nuestra visión y misión es un mundo en el que todas las personas sean iguales y en el que no haya fronteras para las posibilidades de desarrollo de las personas. Hivos confía en la creatividad y la capacidad de las personas. Los valores humanistas clave para Hivos son la dignidad humana y la autodeterminación; Rechazo del dogmatismo y el régimen autoritario; Pluralismo y democracia; Solidaridad mutua; Ciudadanía responsable; Respeto por la identidad social y cultural de las personas. Al poner en práctica estos valores, nos centramos en la calidad, la cooperación y la innovación. Estos valores ayudan a informar sobre las elecciones que Hivos hace externamente, es decir, qué proyectos apoyamos y qué campañas llevamos a cabo. Hivos configura sus actividades en torno a cuatro programas: **Emprendimiento Verde, Derechos & Ciudadanía, Expresión & Compromiso y Acción para el Cambio.**

Igual de importante, estos valores informan las decisiones que tomamos con respecto a la forma en que conducimos nuestros asuntos y cómo se comporta el personal de Hivos entre sí y con el mundo exterior. Este documento se centra en nuestra visión sobre cómo definimos la responsabilidad social con base en los valores humanistas dentro de nuestra propia organización, así como dentro de nuestros procesos primarios.

Hivos aspira a ser un pionero. Esto no solo inspirará a las personas que trabajan dentro de la organización, sino también a todos los socios con los que Hivos colabora en diferentes regiones del mundo. Al mismo tiempo, Hivos reconoce que la sostenibilidad es un proceso. Los resultados a corto plazo deben combinarse con una visión a largo plazo, el progreso debe ser monitoreado.

Hivos formulará un Plan de Acción de Responsabilidad Social en el que se aclararán los indicadores clave de desempeño y las acciones concretas. Para lograr esto, habrá un grupo de trabajo de Hivos que informará a la Junta sobre el progreso del Plan de Acción. Hivos seguirá adaptando su Política de Responsabilidad Social a los desarrollos internos y externos.

2. Temas de responsabilidad social

Nuestro compromiso con la responsabilidad social es consecuencia de nuestros valores y la resolución de actuar de manera coherente con los programas de Hivos. La responsabilidad social sólida también contribuye a fortalecer estos valores. Asumir la responsabilidad significa ser transparente y responsable de las decisiones que uno toma y de las cosas que hace.

Hemos optado por enfocar nuestra política de responsabilidad social en los siguientes 4 temas, basados en el vínculo con los valores humanistas, la practicidad, el valor agregado y la coherencia con nuestros 4 programas y campañas:

- Integridad y personificación de los valores de Hivos
- Diversidad e igualdad
- Buenas prácticas laborales
- Cuidado del medio ambiente

En las secciones siguientes, definimos cada tema y establecemos lo que significan para Hivos. También describimos cómo Hivos asume la responsabilidad dentro de la cadena de valor y cómo interactuamos con socios, donantes, proveedores y asociaciones.

Este documento describe las decisiones de políticas que Hivos ha tomado, las cuales se traducirán en compromisos específicos con un límite de tiempo en un plan de acción separado. Tenemos la intención de informar anualmente sobre el progreso de estos compromisos.



2.1 Integridad y personificación de los valores de Hivos

Como se mencionó anteriormente, los valores humanistas impulsan lo que hace Hivos. Se espera que las y los empleados de Hivos actúen de acuerdo con los valores de Hivos. Hivos considera estos valores al momento de contratar y ayuda a sus empleados y empleadas a encarnar los valores humanistas al brindar capacitación y estimular la discusión sobre lo que significan los valores de Hivos en la práctica.

Además, las y los empleados de Hivos deben actuar de acuerdo con la legislación nacional e incluso si los gobiernos no traducen las obligaciones internacionales relativas a los derechos humanos y el medio ambiente en la legislación nacional, las y los empleados no deben aprovechar esto.

Cómo Hivos personifica la integridad y los valores de Hivos:

Nuestro objetivo es ser coherentes y "practicar lo que predicamos" y más allá. Hivos estimula la discusión entre el personal y las partes interesadas.

En las relaciones, Hivos defiende **la dignidad de la otra persona**. Este es el caso de las interacciones entre el personal, así como con los socios, donantes y otras personas con las que interactuamos. También defendemos **nuestra propia dignidad** y respeto

¹ Parte de los Estatutos legales de Hivos.

por nosotros mismos mostrando profesionalismo y actuando como representantes de Hivos durante las interacciones con los demás. El personal de Hivos actúa profesionalmente siempre que representamos a Hivos, también fuera del horario de oficina y fuera de la oficina, por ejemplo, en una conferencia o evento de networking, o en las redes (sociales).

El personal de Hivos se ayuda mutuamente a ser **honestos y abiertos sobre los tabúes internos**. Es posible que sea difícil hablar sobre algunos temas, aunque sean importantes. Hablamos de estos temas difíciles y hacemos preguntas de manera respetuosa.

Hivos **no tolera la corrupción**. No participamos en actividades corruptas, ni directa ni indirectamente, ni dentro de Hivos ni en sus interacciones con personas externas. Puede encontrar más información en la Política de integridad de Hivos¹.

No se tolera el acoso sexual. Las víctimas de acoso sexual pueden hablar de manera segura. Se investigarán las denuncias de acoso sexual. Una vez confirmado, cometer acoso sexual resultará en la rescisión del contrato de trabajo de la persona.

Hivos utiliza **software de código abierto** y promueve el desarrollo y el **uso de este por otros**, relacionado con nuestra visión y prioridades programáticas.

Dentro de Hivos, **el arte y la cultura y las TIC brindan una forma de incorporar los valores de Hivos y estimular el debate** entre el personal y otras partes interesadas. Hivos ofrece espacio para iniciativas de miembros individuales del personal con respecto a las artes y la cultura y las TIC, por ejemplo, durante el Sabático, como se incluye en la política de recursos humanos de Hivos²

Ejemplos

- Durante el proceso de contratación, discutimos los valores de Hivos con los posibles miembros del personal, incluso si están dispuestos a apoyar estos valores en el trabajo.
- Practicar lo que predica implica que el personal de Hivos apoya los derechos de los homosexuales en el trabajo. Si un miembro del personal participara en una manifestación pública contra los derechos de los homosexuales, aunque esto sea en la esfera privada, sería un problema y el gerente iniciará una discusión con esta persona.
- Un miembro del equipo tiene VIH / SIDA. En lugar de ignorarlo, los colegas le brindan espacio y están abiertos para hablar al respecto, haciéndole saber que está bien ser abierto y que no hay necesidad de avergonzarse. Mientras tanto, se respeta la privacidad.

² Políticas de Recursos Humanos de Hivos, 1999

- Un miembro del personal de Hivos quiere solicitar un pasaporte. Sin pagar un soborno, el proceso tomará más tiempo, por lo que el miembro del personal se asegura de que aplique bien a tiempo y no pague el soborno para acelerar el proceso.
- El personal de Hivos no combina viajes de negocios con vacaciones personales.
- Hay expresiones artísticas en todas las oficinas. De vez en cuando, se realizan inauguraciones de exposiciones, se invita a las partes interesadas y se da una introducción. El personal puede decirles a los visitantes algo sobre la obra de arte y el vínculo con Hivos.



2.2 Diversidad e igualdad

Hivos cree en apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; y se asegura de que no sea cómplice de abusos contra los derechos humanos³. El respeto de los derechos humanos y los derechos democráticos de todos los ciudadanos es fundamental para construir una sociedad próspera y justa en la que todos puedan y puedan participar. Una forma en que Hivos defiende los derechos humanos es respetando la diversidad. Específicamente, Hivos considera que todas las personas son iguales, independientemente de su género, etnia, orientación sexual, religión, cultura, casta, ingresos / riqueza y edad, tipo de relación laboral⁴.

³ Definición basada en la información contenida en el Pacto Mundial y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: Implementación del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar".

Hivos también valora la democracia en el espacio público. Asegurar la diversidad significa no solo respetar las diferencias de las personas, sino, cuando sea necesario, tomar medidas activas para garantizar que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades.

Cómo Hivos encarna la diversidad y la igualdad:

Hivos cree que apoyar la diversidad y la igualdad contribuye a lograr el objetivo de Hivos de un mundo en el que las personas puedan desarrollarse. Siempre que sea posible, nos esforzamos **por lograr un cuerpo de personal que refleje la sociedad en la que operamos dentro de una visión estratégica**. En la práctica, esto significa:

- un equilibrio entre hombres y mujeres
- la proporción de grupos étnicos en una oficina de Hivos está más o menos en línea con la proporción en el país en el que está ubicada la oficina (sin establecer objetivos fijos)
- ciertos grupos de edad no están representados de manera desproporcionada

Para lograr esto, reclutamos activamente a **personas de grupos que están sub-representados**. La calidad de los candidatos es lo más importante, pero en caso de igualdad de calidad, se dará preferencia a los grupos sub-representados.

La diversidad de orientaciones sexuales y religiones y convicciones (excluido el extremismo) son bienvenidas, aunque no se estimulan activamente. Algunas convicciones (religiosas) pueden entrar en conflicto con los valores de Hivos. Hivos pide al personal que apoye los valores de Hivos en su trabajo y que no los socave públicamente. Para conocer las medidas concretas en la práctica, consulte la política de recursos humanos de Hivos⁵.

Trabajamos unos con otros de una manera que muestra **respeto por nuestras diferencias**. No ignoramos nuestras diferencias, pero las reconocemos cuando son relevantes. Tomamos en cuenta a la otra persona a la hora de elegir cómo nos comunicamos.

Ejemplos

⁴ Definición basada en la información contenida en el Pacto Mundial, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Código básico de la Iniciativa de comercio ético.

⁵ Política de Recursos Humanos de Hivos, 1999

- En un determinado país hay dos grupos étnicos principales, que tradicionalmente se oponen entre sí. Hivos se asegura de emplear un número equilibrado de ambos grupos, reflejando la sociedad.
- Cuando el personal de Hivos visita otros países, se informa sobre la cultura local y aprende lo que se considera educado, por ejemplo, no usar la mano izquierda para comer o dar algo a alguien en países donde esto no se considera apropiado.
- Si un determinado grupo está subrepresentado en Hivos, Hivos toma medidas adicionales para llevar anuncios de empleo que atraigan la atención de estas personas, por ejemplo, mediante publicidad en un periódico que es leído específicamente por estos grupos.
- El anuncio de empleo de Hivos incluye un texto breve que dice que la diversidad y la igualdad son importantes y alienta a los grupos minoritarios a postularse.



2.3 Buenas prácticas laborales

Tener buenas prácticas laborales implica apoyar y cuidar al personal para que pueda hacer su trabajo lo mejor que pueda, sin efectos secundarios negativos.⁶ Los aspectos más importantes de las Buenas Prácticas de Empleo para Hivos se resumen a continuación. Puede encontrar más información en la Política de Recursos Humanos de Hivos. Un aspecto de nuestras buenas Prácticas de Empleo es que no utilizamos el trabajo infantil, ni directa ni indirectamente.

⁶ Definición basada en la información contenida en el Pacto Mundial, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Código básico de la Iniciativa de comercio ético.

Cómo Hivos encarna las prácticas de empleo responsable:

Defendemos las **buenas condiciones laborales, tanto físicas como mentales**, que no provoquen un estrés laboral excesivo. Esto se ha traducido en la política de recursos humanos de Hivos. Hivos solicita periódicamente información a su personal para medir y aumentar la satisfacción de los empleados y las prácticas laborales.

El **trabajo en equipo** es importante dentro de Hivos; nos ayudamos unos a otros preguntando qué necesita la otra persona para poder hacer su trabajo de manera eficaz. También indicamos claramente lo que necesitamos para hacer nuestro trabajo y gestionar las expectativas de los demás. Otra forma en que nos apoyamos mutuamente es proporcionando **retroalimentación** significativa y respetuosa (cumplidos y puntos de mejora).

Hivos apoya al personal en su desarrollo profesional al brindar **capacitación** tanto en contenido como en competencias para **todos los niveles funcionales**. La atención se centra en el **contenido y las habilidades** necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera eficaz, de modo que el personal pueda desarrollarse dentro de su función. Los ejemplos incluyen la comunicación intercultural, cómo discutir temas difíciles, etc. También facilitamos el desarrollo personal estimulando la discusión y compartiendo experiencias.

La financiación de Hivos es cada vez más diversificada y cada vez más incierta. Dados estos desafíos, Hivos se esfuerza por lograr un equilibrio entre **certeza y flexibilidad** para el personal. Siempre que sea posible y práctico, Hivos entablará una relación laboral estable con el personal. Cuando esto no sea posible, Hivos apoyará al personal preparándolo mejor para lidiar con esta falta de certeza, por ejemplo, a través del coaching. El personal de Hivos entiende esto y también muestra flexibilidad hacia Hivos con respecto al tipo de trabajo que está dispuesto a realizar.

Hivos valora a todo el personal por igual, independientemente de la región en la que trabaje. En principio, las condiciones de empleo están adaptadas al mercado laboral local.

Estamos en **contra del trabajo infantil en todas sus formas**: el umbral para el trabajo infantil se define de acuerdo con las normas internacionales⁷ como el empleo de personas menores de 15 años. Nos comprometemos a no utilizar trabajo infantil en sus operaciones directas, es decir, no se empleará a niños en las oficinas de Hivos.

⁷ Definición basada en la información contenida en el Pacto Mundial, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el Código básico de la Iniciativa de comercio ético.

También pretendemos excluir indirectamente el trabajo infantil. Para conocer lo que esto significa en la práctica, consulte la sección 3.

Debido a que el personal de Hivos también opera en países inseguros, la **seguridad del personal** es una prioridad. Hivos tiene una política de seguridad separada, a la que nos referimos para obtener más detalles⁸.

Ejemplos

- En algunos países, los servicios médicos gubernamentales son de mala calidad. En estos países, Hivos puede optar por apoyar al personal contribuyendo al seguro médico del miembro del personal y / o su familia.
- Al ir a un restaurante, nuestro objetivo es seleccionar un restaurante que no utilice trabajo infantil. En algunos países, sin embargo, esto es muy común y casi imposible de evitar. En caso de que observemos a un niño de 14 años o menos, discutimos el problema con el propietario.
- El personal que necesita viajar a lugares inseguros recibe capacitación en seguridad.



2.4 Gestión ambiental

Para nosotros es importante cuidar el medio ambiente. Hivos centra sus esfuerzos ambientales en reducir su Huella de Carbono. La huella de carbono de una organización son sus emisiones de carbono combinadas menos su absorción de carbono. Los factores que afectan la huella de carbono incluyen el uso de energía, transporte, daño o protección ambiental, etc. Al esforzarnos por minimizar nuestra

⁸ Política de Seguridad de Hivos "La seguridad Importa" Marzo, 2012

⁹ Parte de los Estatutos Legales de Hivos

huella de carbono, hemos optado por priorizar las áreas en las que tenemos el mayor impacto y, por lo tanto, donde hay más que ganar: Transporte y Energía.

Además de eso, también implementamos una serie de medidas concretas que tienen un impacto relativamente pequeño en la huella de carbono de Hivos, pero son buenas de implementar y son muy visibles tanto interna como externamente. Hivos considera estas medidas como "victorias rápidas". Muestran la seriedad con la que nos tomamos nuestros valores fundamentales y nuestra responsabilidad social. Crean sentido de pertenencia y animan a dar los siguientes pasos más difíciles. De esta manera, también el personal y los socios se inspiran y alientan a ser más conscientes del medio ambiente y a vivir de acuerdo con estos valores, también en su vida privada.

Cómo Hivos asume la responsabilidad de su Huella de Carbono:

Transporte

Hivos estimula el **uso del transporte público** hacia y desde el trabajo, siempre que sea posible, dado el contexto local. Otras alternativas viables como la política de Hivos para el trabajo desde casa, o teletrabajo (para la oficina central)⁹ también se proporcionan.

Dado que Hivos es una organización global, los viajes aéreos son frecuentes. Nuestro objetivo es **reducir los vuelos en un 10% en 2013** y en un **15% en 2015**¹⁰. El personal contará con el apoyo de la disponibilidad de instalaciones de tele y videoconferencia. También nuestro objetivo es reducir los vuelos analizando cuidadosamente la planificación. Siempre que sea posible, intentamos combinar visitas para reducir los viajes; También consideramos cuidadosamente dónde se llevan a cabo los eventos para reducir la necesidad de viajes innecesarios. Además, se compensan todas las emisiones de CO2 causadas por vuelos y eventos.

Energía

Aparte de los viajes, la mayor parte de la energía utilizada por Hivos se encuentra en nuestras oficinas. Dadas las limitaciones financieras, nos esforzamos **por minimizar la energía que utilizamos, manteniendo la infraestructura actual en su lugar** (por ejemplo, edificios de oficinas). Que esto sea efectivo o no depende en parte de la conciencia y el comportamiento. Las formas de hacerlo incluyen apagar la computadora y las luces cuando uno abandona el edificio / reducir las impresiones

¹⁰ En relación con el 2012 y la facturación

innecesarias, etc. Además, dado que los servidores son los principales usuarios de energía, Hivos opta por las TIC ecológicas. Hivos compra energía renovable cuando está disponible y realizará una serie de inversiones (por ejemplo, aumento de la eficiencia de la calefacción o el aire acondicionado). Las prioridades se establecen para cada oficina en función de la investigación.

Las inversiones se evalúan caso por caso, porque deberían tener un rendimiento financiero positivo en el mediano y largo plazo.

Otros

- Todas las oficinas de Hivos deben implementar las siguientes medidas:
- Separar los residuos (cuando lo faciliten los servicios locales de recogida de residuos). Reducir los desechos (por el principio de reducir, reutilizar, reparar y reciclar); Minimizar el uso de agua;
- Minimizar el uso de productos químicos para limpieza y jardinería; Minimice el uso de papel y utilice papel con certificación ambiental;
- Preferir soluciones sostenibles en el caso de renovaciones o reconstrucciones.

Otras ideas de los miembros del personal para reducir el impacto ambiental de Hivos son bienvenidas y consideradas seriamente.

Ejemplos

- Para climas más fríos, las oficinas invierten en aislamiento y ventanería doble para reducir el consumo de energía.
- Las oficinas investigan si la energía renovable (por ejemplo, paneles solares / energía eólica) es viable y, de ser así, invierte en ellas.
- Hivos utiliza lámparas de bajo consumo.
- Todas las impresoras de las oficinas de Hivos están configuradas para imprimir a doble cara. El papel tiene certificación medioambiental.
- La oficina de Hivos tiene un plan de mantenimiento para evitar, por ejemplo, fugas de agua innecesarias.
- Al reconstruir los inodoros, Hivos coloca inodoros con interrupción de descarga.

3. Responsabilidad social en la cadena de valor

Los principios importantes que subyacen a la responsabilidad social en la cadena de valor son la **autonomía y la responsabilidad**. Creemos en el principio humanista de autodeterminación, lo que significa que las personas deben tener influencia sobre sus propias vidas y la posibilidad de tomar sus propias decisiones (autonomía). Debido a esto, Hivos duda en recetar cosas a otras personas u organizaciones. Al mismo tiempo, la autonomía va de la mano de la responsabilidad. Hivos espera que otros tomen decisiones responsables y asuman la responsabilidad de estas decisiones. En la práctica, asumir la responsabilidad significa ser **transparente y responsable** de las decisiones que se toman, ser consciente de las consecuencias de su comportamiento para la sociedad en general y tomar las medidas adecuadas. Los socios deben cumplir con la legislación nacional e incluso si los gobiernos no traducen las obligaciones internacionales en la legislación nacional, los socios no deben aprovechar esto.

A continuación, analizamos cómo actúa el personal de Hivos con los socios, donantes, proveedores y asociaciones.

3.1 Socios

La Responsabilidad Social es parte del proceso de selección de socios de Hivos.

Cuando iniciamos una relación con un socio, comunicamos lo que Hivos espera de este con respecto a la responsabilidad social. A partir de entonces, algunos elementos (por ejemplo, el género) se incluyen en los contratos de los socios y se monitorean activamente, mientras que en otros casos no los monitreamos activamente, pero reaccionamos a las señales (negativas). Estas señales incluyen lo que vemos, escuchamos o recibimos como una queja por escrito. Puede encontrar más información en la Política de socios de Hivos.¹¹

Al inicio de la relación y durante la relación, es importante discutir la Responsabilidad Social con el socio. A veces, esto puede ser difícil y es importante discutir los problemas con sensibilidad y respeto, sin elegir lados dentro de la organización. Cuando es necesario, Hivos brinda apoyo a su propio personal para ayudarlos a discutir temas delicados en contextos multiculturales.

Buenas práctica de donación

Hivos se esfuerza por cumplir los principios de asociación, buena donación y autonomía de sus socios. Los marcos y procedimientos se configuran en

¹¹ Política de Socios de Hivos, Diciembre 2004

consecuencia. Los socios conocen el procedimiento de quejas de Hivos y la satisfacción de los socios se investiga cada dos años. La Política de Responsabilidad Social de Het Hivos forma parte de esta encuesta.

Integridad

No se toleran el acoso sexual ni la corrupción. Las denuncias de acoso sexual o corrupción dentro de las organizaciones asociadas deben discutirse con el socio. Si el socio reacciona lo suficiente a las acusaciones (por ejemplo, investigándolas y, si se confirma, terminando el empleo del perpetrador) Hivos puede continuar la relación con el socio. Si no creemos que la organización haya reaccionado adecuadamente a las acusaciones, esto dará lugar a la finalización de la relación con el socio. Consulte también la Política de socios de Hivos.

Diversidad e igualdad

Hivos espera que sus socios **respeten los principios de diversidad e igualdad.** Específicamente, los socios no deben discriminar por motivos de género, orientación sexual, religión, casta, riqueza / ingresos o etnia. Se pide a los socios que estimulen activamente la igualdad de género y, cuando sea posible, la diversidad dentro de sus organizaciones. Involucramos a los socios en esto y los estimulamos a establecer metas y monitorear los resultados. En caso de que no se cumplan los objetivos, esto se discute con el socio para comprender las razones por las que éste es el caso. No alcanzar un objetivo no es en sí mismo una razón para terminar la relación con un socio, lo más importante es que el socio se esfuerce por abrazar y defender la diversidad y la igualdad. Hivos no supervisa activamente otros tipos de diversidad. En todos los casos, si recibimos una señal de discriminación, el Oficial de Programa responsable debe discutir esto con el socio.

Buenas prácticas laborales

Con respecto a las buenas prácticas laborales, el contexto local es importante, al igual que la autonomía de la organización socia. **Usamos el marco legal local, la practicidad y el sentido común cuando tratamos con las prácticas laborales de los socios.** Las señales relativas a las malas condiciones de trabajo (tanto mentales como físicas) requieren una mayor investigación, al igual que las señales de trabajo infantil. Para obtener más orientación sobre las normas mínimas, consulte los cuatro principios de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Abolición efectiva del trabajo infantil. Y eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Por lo tanto, **Hivos no tolera el uso de mano de obra infantil por parte de sus socios;** Como se indica en el capítulo 2.3, el umbral de trabajo infantil se define como el empleo de personas menores de 15 años. Aunque no se prefiere, se puede aplicar una edad mínima de 14 años en países donde la economía y las instalaciones educativas están insuficientemente desarrolladas. Hivos no está en contra del trabajo familiar (ayudar a los padres en la casa), siempre que no impida que los niños vayan a la escuela. Hacer uso directo del trabajo infantil por parte de un socio es una razón para que Hivos termine la relación. Hivos no siempre puede monitorear si los socios trabajan con organizaciones que hacen uso del trabajo infantil. Sin embargo, Hivos discutirá la Política de Responsabilidad Social de Hivos con socios en sectores de riesgo y la buscará activamente durante las visitas. En caso de que Hivos reciba señales negativas, advertirá y discutirá el problema con el socio. Cuando el socio no pueda resolver el problema con la organización en cuestión, esta es una razón para terminar la relación con el socio.

En todos los casos, es importante discutir primero el tema con la gerencia. Las buenas prácticas laborales pueden ser temas delicados que pueden causar división dentro de las organizaciones. La gerencia de las organizaciones asociadas es responsable de las buenas prácticas laborales; podemos plantear problemas, pero no debemos elegir el lado de la gerencia ni del personal.

Cuidado del medio ambiente

Hivos centra su gestión ambiental en minimizar la Huella de Carbono y en promover / proteger la Biodiversidad. Los socios deben cumplir con la legislación ambiental nacional e incluso si los gobiernos no traducen las obligaciones internacionales en la legislación nacional, los socios no deben aprovechar esto. Además, se anima a los socios a minimizar su huella de carbono o mejorar la biodiversidad. Hivos tiene como objetivo **estimular a las contrapartes para que sean conscientes de estos problemas y se responsabilicen** por ellos, involucrándose con ellos en las discusiones al respecto, durante la selección de los socios y también a lo largo de la relación con ellos.

Si hubiera indicios de contaminación ambiental por parte de las contrapartes, Hivos las discutirá con la contraparte. Aquí es más importante que los socios **mejoren.** Cuando un socio no muestra ninguna voluntad de reducir el impacto negativo, terminaremos la relación.

Para obtener más orientación, consulte el apéndice A: Cómo actuar al tratar con socios.

Ejemplos

- Un miembro del personal de un socio alega que se le negó un ascenso porque no quiso tener contacto sexual con su jefe. Discutimos esto con la gerencia o la junta del socio (no la misma persona contra la cual se hicieron las acusaciones). La gerencia o la junta directiva llevan a cabo una investigación exhaustiva y determinan que no se produjo acoso sexual. No terminamos la relación con el socio.
- Un miembro del personal de un socio alega que otro miembro del personal está aceptando sobornos. Discutimos esto con la gerencia o la junta directiva del socio (no la misma persona contra la que se hicieron las acusaciones). La gerencia lleva a cabo una investigación exhaustiva y determina que el miembro del personal realmente estaba aceptando sobornos. El miembro del personal responsable es amonestado, pero no despedido. Terminamos la relación con el socio.

3.2 Donantes

Hivos puede elegir cuándo aceptar o rechazar la financiación de un donante. Antes de aceptar (y en la mayoría de los casos, antes de solicitar financiamiento), Hivos considera los siguientes aspectos.

Comprobar activamente si:

- ¿Son coherentes los valores fundamentales del donante con los valores centrales y/o las campañas de Hivos?
- Son consistentes las condiciones del contrato con los valores centrales y/o campañas de Hivos?

No hay verificación activa, pero reacciona si se conoce:

- ¿Existe algún programa apoyado por el donante que sea incompatible con los valores centrales y / o campañas de Hivos?

Los controles son responsabilidad conjunta de la ODR, los jefes de sede de la oficina central y el director regional en las regiones. En todos los casos, si hay una respuesta negativa, el tema se discutirá con la otra parte. Esta podría ser una razón para no entablar una relación o terminarla en caso de colaboraciones / contratos en curso. Aquí se aplica el principio de cumplir o explicar: si los valores del donante son incompatibles con los de Hivos y / o el donante limita el tipo de proyectos en los que

Hivos puede participar, entonces Hivos debe terminar la relación o explicar por qué ha decidido no hacerlo.

Para los donantes privados, Hivos adoptó el Código de conducta de Hivos sobre recaudación de fondos privados¹²

Ejemplos

- Un donante apoya los programas contra el aborto en otras organizaciones. Hivos decide no aceptar fondos de ellos para ningún programa de Hivos.
- Un donante también apoya proyectos de energía que tienen un efecto indirecto negativo en los pueblos indígenas. Hivos decide no aceptar financiación de ellos. Posteriormente, el donante comienza a apoyar algunos proyectos energéticos que tomaron en cuenta a los pueblos indígenas, demostrando que estaban abiertos a otras ideas. Hivos ahora decide aceptar financiamiento de este donante, para mostrarles que los proyectos energéticos que tengan en cuenta a los pueblos indígenas también podrían tener éxito (y que este enfoque era preferible).

3.3 Alianzas corporativas

Hivos cree que las **empresas del sector privado también tienen una responsabilidad** y que las empresas deben evitar causar o contribuir a impactos adversos a través de sus actividades. Solo deseamos asociarnos con empresas que asuman esta responsabilidad. Hivos ha elaborado Principios Rectores para Empresas que indican los estándares mínimos que se espera que cumplan (trabajen para) las empresas. Hacemos análisis rápidos de todas las asociaciones importantes con empresas del sector privado. Por razones prácticas, no nos es posible investigar a fondo todas nuestras asociaciones. Sin embargo, si descubrimos que las empresas asociadas no cumplen con estas pautas, es razón suficiente para terminar la relación con esa empresa en particular.

Ejemplos

- Hivos trabaja junto con una empresa nacional de electricidad en un programa. Esta empresa es ampliamente conocida por su falta de transparencia. Hivos preferiría no trabajar con esta empresa en su programa energético. Sin embargo, no hay otra empresa disponible y es imposible trabajar sin ellos. Hivos discutió esto internamente y decidió trabajar con ellos para hacer posibles sus programas, así como para influir en la política de la empresa a largo plazo.

¹² Código de conducta de recaudación de fondos de Hivos, septiembre de 2010

- Una organización quisiera trabajar junto con Hivos. Sin embargo, el director ejecutivo de la organización es el hermano del presidente. Tan pronto como el presidente fue elegido, despidió al antiguo director ejecutivo y nombró a su hermano. En los medios de comunicación a menudo hay informes de que el CEO consiguió su trabajo debido a sus conexiones políticas y que utiliza sus conexiones políticas para ganar licitaciones. Hivos elige no trabajar con esta organización.

3.4 Proveedores

Los proveedores se eligen no solo en función del precio, sino también de si sus valores son consistentes con los valores de Hivos. Los proveedores no solo son responsables de sus propias actividades, sino también de sus cadenas de valor, es decir, de sus propios socios y proveedores. En los Países Bajos, Hivos se esfuerza por lograr **un 50% de compras sostenibles en 2013 y un 100% de compras sostenibles en 2014**. Para las oficinas regionales, las posibilidades de compras sostenibles se investigan por separado.

Se solicita al personal que adquiere bienes o servicios que conozca los valores fundamentales de los proveedores y que verifique si estos son consistentes con los valores y campañas de Hivos. Cuando están disponibles y son asequibles, compramos productos certificados (orgánicos y / o de comercio justo). La infracción de cualquiera de los cuatro principios de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo no se excluye nunca

en ninguna parte de la cadena de valor. Si no hay un proveedor alternativo, consideramos alternativas o sustitutos o discutiremos el problema con el proveedor e intentaremos llegar a una solución. Si durante un contrato existente recibimos una indicación de que el proveedor no actúa de manera coherente con los valores de Hivos, investigaremos las señales y lo discutiremos con el proveedor. En caso de que el proveedor no muestre ninguna mejora, esta asociación terminará.

Somos conscientes de que en algunos países las posibilidades de adquisiciones socialmente responsables son limitadas. En estos países hacemos todo lo posible y tratamos de estimular la disponibilidad de productos sostenibles a través de nuestros socios.

Ejemplos

- Hivos ofrece al personal alimentos y bebidas orgánicos y de comercio justo o de otro modo certificado de forma sostenible. Si no hay una variante comercial certificada de manera sostenible disponible, consideramos si podemos prescindir.
- Hivos recibió una denuncia por malas condiciones laborales en un proveedor. Hivos investigó y decidió que las acusaciones no eran ciertas, por lo que no terminó la relación con el proveedor.
- Un periódico publicó un informe sobre el uso del trabajo infantil en un fabricante de muebles al que Hivos compra equipos de oficina. Hivos informó de inmediato al proveedor y requiere mejoras. En caso de que el proveedor no esté dispuesto a hacerlo, Hivos ya no compraría nada de este fabricante.

4. Apéndice A: Cómo actuar al tratar con los socios

Acoso Sexual			
Inicio de la relación	Sin acción	Discusión	Terminación de la relación
Discusión con el socio	No hay señales de acoso sexual	Hivos ha escuchado alegatos de acoso sexual en contra de un miembro del personal del socio	Se confirman los alegatos y socio no toma (suficiente) acción
Corrupción			
Inicio de la relación	Sin acción	Discusión	Terminación de la relación
Discusión con el socio	No hay señales de corrupción	Hivos ha escuchado alegatos de corrupción en contra de un miembro del personal del socio	Se confirman los alegatos y socio no toma (suficiente) acción
Diversidad e igualdad			
Inicio de la relación	Sin acción	Discusión	Terminación de la relación
Discusión con el socio – es parte del proceso de selección de socios, incluir en el contrato que activamente estaremos monitoreando temas de género, diversidad e igualdad	No hay señales de discriminación	<p>Conversar regularmente sobre diversidad y equidad en general. Así como progresar en cuanto a las metas sobre temas de género</p> <p>Hivos ha escuchado alegatos de discriminación en contra de un miembro del personal del socio</p>	Se confirman los alegatos y el socio no toma (suficiente) acción. Nota: La falta de diversidad no es razón para la terminación de relación, pero la falta de igualdad (ej. Discriminación) es razón para la terminación de la misma
Buenas prácticas laborales			
Inicio de la relación	Sin acción	Discusión	Terminación de la relación
Discusión con el socio	El personal no recibe entrenamiento para desarrollo; el personal no tiene contratos fijos	Las señales recibidas de que el socio (o sus proveedores) utilizan mano de obra infantil, tienen pobres condiciones laborales tanto físicas como mentales (usar a discreción y tomar en cuenta el contexto local). Para los estándares mínimos refiérase a las directrices de la OIT, tal como se incluyen en los <i>Principios Rectores para las empresas</i>	Se confirman las informaciones y el socio no mejora lo suficiente. De nuevo, se recomienda la discreción y tener el cuidado de no tomar partido dentro de la organización
Gestión ambiental			
Inicio de la relación	Sin acción	Discusión	Terminación de la relación
Discutir con el socio Para el emprendimiento verde: es parte del proceso de selección de socios	No hay señales de violaciones de las leyes ambientales locales u otras violaciones ambientales graves.	<p>Señales recibidas sobre violaciones de las leyes ambientales locales.</p> <p>Discutir regularmente la huella de carbono y otros temas relacionados (por ejemplo: energía, medio ambiente)</p>	En caso de violaciones repetidas, donde el socio no muestra ninguna voluntad de reducir el impacto negativo