



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Conducta Empresarial Responsable
para América Latina y El Caribe

Hacer la diferencia es un buen negocio

Crónicas
periodísticas
sobre empresas y
derechos humanos



Proyecto Conducta Empresarial Responsable
para América Latina y El Caribe, OIT

Hacer la diferencia es un buen negocio

Crónicas
periodísticas
sobre empresas y
derechos humanos

Fernando Francia, editor y compilador

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Hacer la diferencia es un buen negocio. Crónicas periodísticas sobre empresas y derechos humanos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2021. 188 páginas.

Desarrollo sostenible, empresas, derechos humanos, conducta empresarial responsable, trabajo decente.

ISBN: 978-92-2-036003-3 (versión impresa)

ISBN: 978-92-2-036004-0 (versión web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.



Unión Europea

La producción de este libro ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Equipo de la OIT responsable de esta publicación:

Olga Orozco, Jefa del Proyecto CERALC-OIT

Jorge Rodríguez Vives, Coordinador del Proyecto CERALC-OIT para México, Costa Rica y Panamá

Carlos Rivera, Oficial Regional de Información Pública del Proyecto CERALC-OIT

María José Nuñez, Asistente de Información Pública de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Facilitación, edición y compilación: Fernando Francia

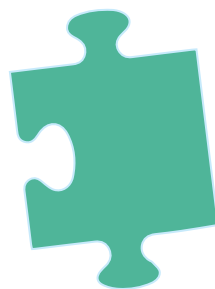
Realización gráfica: Cosmovisiones (Costa Rica)

Diseño de portada: Fernando Francia

Ilustraciones: José Céspedes

Impreso en San José, Costa Rica

Índice

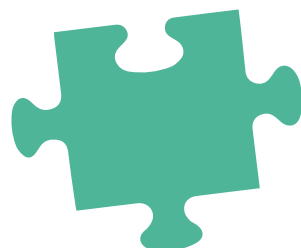


- 5** **Presentación**
Olga Orozco
- 9** **Introducción**
Fernando Francia
- 15** **México: Oportunidad**
María del Pilar Martínez
- 27** **Argentina: Cien años**
Luis Autalán
- 41** **Panamá: Muchacha loca**
Miriam Lasso
- 53** **Costa Rica: Los olvidados**
Fernando Muñoz Sánchez
- 65** **Perú: Un hogar humilde que se apaga**
Jair Zevallos Morón
- 79** **Ecuador: Lo que no se mira**
Sofía Meneses

- 93** **Costa Rica: Lo sabe**
Elky Méndez
- 105** **México: Principio lento**
Emilio Godoy
- 119** **Costa Rica: Luces largas**
Michelle Soto Méndez
- 141** **Perú: Interminable espera**
Renzo Rojas
- 155** **Colombia: El café**
Laura Carvajal García
- 165** **Costa Rica: Escape**
Jéssica Soto R.
- 177** **Costa Rica-Guatemala: Propósito**
Fernando Francia

Presentación

Olga Orozco



EN LA EDICIÓN DE NOVIEMBRE 2011, ROSABETH MOSS KANTER publicó en el *Harvard Business Review* un artículo sobre cómo las grandes empresas piensan diferente. Decía en su artículo que “Las empresas que están rompiendo el molde son aquellas que están viendo más allá de la responsabilidad social y hacia la innovación. Estas empresas son la vanguardia de un nuevo paradigma: ven en las necesidades de la comunidad, oportunidades para desarrollar ideas y demostrar tecnologías, para encontrar y servir a nuevos mercados y para resolver problemas de negocio”. Este provocativo extracto, refleja el espíritu de la conducta empresarial responsable que hoy conocemos y, a la vez, refleja la esencia de lo importante que es hacer la diferencia desde los negocios.

Así, desde el componente que ejecuta la Organización Internacional del Trabajo en el Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) fue que invitamos públicamente a periodistas a que hicieran una postulación para llevar un curso sobre nuestra temática.

Al final de la convocatoria, 96 periodistas se propusieron y 15 fueron seleccionadas para llevar este taller que buscaba fortalecer el entendimiento de personas periodistas especializadas en el mundo de los negocios sobre cómo podrían mejorar su ejercicio profesional para cubrir el tema de empresas y derechos humanos.

El surco que pretendimos cultivar fue labrado por 13 periodistas con notable experiencia y que se aventuraron a estudiar, investigar y escribir historias vivas sobre personas que han topado con la suerte de encontrar empresas que han cambiado sus vidas, en apego a principios y valores que las hacen diferentes y que tienen un compromiso con los derechos humanos.

Las crónicas que son parte de este libro reflejan que la conducta empresarial responsable no es un asunto de unos u otros, sino más bien que es un tema donde todas y todos podemos aportar para mejorar el entorno común que tenemos, para que ojalá cada vez

más organizaciones empresariales se sumen y reflejen que la relación empresas-derechos humanos no es un riesgo sino más bien una oportunidad.

Desde el componente de OIT del Proyecto CERALC, agradecemos a las personas periodistas que se sumaron a esta aventura, que con su compromiso le regalan a la región un compendio de historias que inspiran y nos acercan a la visión de un mejor mañana. Agradecemos el apoyo de Fernando Francia, consultor que tuvo a cargo impartir el taller y produjo la edición del libro. Así como a la Unión Europea por su apoyo financiero para que las historias escritas sean testimonio de que hacer la diferencia vale la pena.

Olga Orozco

Jefa del Proyecto Conducta Empresarial Responsable.
Organización Internacional del Trabajo.

Introducción

Fernando Francia



LA GLOBALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE VIVIR HA CREADO UN mundo cada vez más interconectado, en el cual las historias están en un lugar central de la comunicación humana. Las vemos en medios, en redes sociales, en instituciones y, en ocasiones, incluso las construimos constantemente en nuestra imaginación.

Estamos rodeados de relatos, de cuentos, de historias. A cada instante, en cada esquina, en cada lugar de trabajo. Siempre, todo se convierte en una historia y la historia en una versión de la realidad. Así como los relatos nos moldean, las vivencias generan relatos en una relación interminable casi cíclica. Vivimos situaciones y comunicamos nuevas vivencias, las revivimos mediante el relato y las reconstruimos en nuestra mente.

Los relatos no solo son representaciones de nuestras vivencias, o de las vivencias de otros, sino que también pueden generar impacto en las conductas de quienes estamos expuestos a esas historias. Retratan la realidad

tanto como contribuyen a formarla. Es por eso, y como forma de prefigurización de posibles situaciones futuras o como testimonio de acciones pasadas, que los relatos se constituyen en herramientas importantes, imprescindibles, para la comunicación humana.

El mundo del trabajo no es ajeno a esa dinámica. Los relatos son fundamentales para mostrarnos episodios aborrecibles de la humanidad que no queremos que se repitan y son, también, herramientas para mostrar las grandes bellezas de momentos clave en la construcción de las mejores relaciones humanas. Correr la voz de acciones positivas y la ruta para llegar a ellas tiene la potencialidad de hacerlas crecer.

El periodismo como narrador de la vida cotidiana de nuestras sociedades, es forjador de relatos, y puede por ello colaborar, tanto a denunciar las peores prácticas de opresión o retroceso, como mostrar las más inspiradoras experiencias de buenas prácticas en el mundo laboral, con una invitación implícita a construir nuevas realidades.

Potenciar las narrativas sobre las buenas prácticas en periodistas de América Latina y tomarnos un espacio para reflexionar sobre ellas, y sobre cómo exponerlas de la mejor manera a los públicos de la región, es un objetivo ambicioso y de gran valor.

Es una forma de mostrarle al mundo que la conducta empresarial responsable tiene impactos en las vidas de las personas, de quienes trabajan, de quienes administran los asuntos públicos y de

quienes son empleadores en sus iniciativas privadas. Nos muestra, además, que esta visión solidaria es compatible con un sólido modelo de negocios.

La convocatoria a periodistas que trabajan en medios en los países de influencia del proyecto CERALC-OIT fue una oportunidad para profundizar en temáticas de periodismo y derechos humanos, relaciones laborales, prácticas empresariales y sobre conducta empresarial responsable, concepto que la OIT ha fundamentado y fortalecido con su acción regional. Este enfoque nos prepara para mirar la realidad desde otro cristal y presentarla de manera creativa, poniendo el acento en la vivencia humana.

Las y los periodistas que participaron del taller, cuyos trabajos finales son compilados en este libro, se separaron por algunas horas del día a día de sus redacciones para repensar en las narrativas sobre buenas prácticas en relación con empresas y derechos humanos, en las historias de quienes están en terreno viviendo esa relación que genera desarrollo, sostenibilidad, empleo y oportunidades para los protagonistas.

El espacio de intercambio entre periodistas de la región y las distintas oficinas de OIT encargadas del proyecto fue enriquecedor para cada una de las partes. Compartir visiones y vivencias, así como interpretaciones de la realidad y debatirlas, siempre genera aprendizajes, aprovechamientos y potencia nuestras propias actuaciones.

El taller propuso potenciar las narrativas de las personas participantes y brindarles herramientas e incentivos para que pudieran construir relatos a partir de vivencias cotidianas en sus países y que mostraran esas buenas prácticas que puedan servir de ejemplos, tanto para trabajadores como para empleadores y gobiernos que están involucrados con el mundo del trabajo.

De esta manera, la explicación de la conducta empresarial responsable ya no sería una pieza teórica y conceptual sobre sus bondades e impactos, sino que podría comprender, y recordar, a partir de mirar por la ventana de la vida de una persona, o varias, quienes nos ilustraran cómo se vive en terreno esas buenas prácticas y cuánto significa para una familia, una comunidad o un país la aplicación de aquel concepto.

Si logramos atrapar la atención de quienes lean estas piezas por la historia que nos presentan y aportar con ello algo del significado de las buenas prácticas en empresas y derechos humanos, habremos cumplido con creces nuestro cometido.

El trabajo y el mérito, además de la OIT por haber abierto este espacio y por llevar adelante procesos de conceptualización de la conducta empresarial responsable y transmitírselo a las personas participantes, es de todas y todos los periodistas comprometidos con las historias que lograron plasmar, mediante el periodismo narrativo, los conceptos y relatos que ahora están en sus manos.

Con esta publicación, que esperamos no sea la

última, buscamos contar historias, utilizar las crónicas y el periodismo narrativo para mostrar la realidad de muchas empresas, de muchos emprendimientos que proponen generar relaciones equitativas, enfrentar riesgos y resolver situaciones de la mejor manera en beneficio de las personas trabajadoras y la operación empresarial misma. Son historias de éxito, un éxito compartido por la empresa, sus equipos de trabajo y la sociedad en la que se desarrollan.

Cada una de las historias nos transporta a un mundo real que ha dejado una huella. Una mujer que gracias a la oportunidad de contar con capacitaciones mejora sus oportunidades laborales en México; un periodista que recuerda la vivencia de abuela en trabajo infantil en la Argentina de hace cien años; una mujer que alcanza su sueño de trabajar manejando maquinaria pesada y enseñarlo a otros en Panamá; un trabajador que logra salir de la pobreza gracias al apoyo de su empleador en Costa Rica; una mujer trans que ahora sabe que puede subirse a un avión sin ser discriminada en Perú; una comunicadora que reconoce el valor y aportes desde lo comunitario en Ecuador; una productora de café que logra exportar tras heredar la finca de su padre en Costa Rica; un aserradero con buenas prácticas nos muestra el estado de la conducta empresarial responsable en México; una empresa busca la innovación para continuar creciendo en Costa Rica; un trabajador del puerto sale libre del COVID-19 en un hospital de campaña en Perú; un productor de café se une

a un trabajador de la minería en Colombia por medio de esa bebida tradicional; una mujer embarazada sale libre de un asalto bancario y la entidad crea protocolos de atención psicológica en Costa Rica; mujeres guatemaltecas crean empresas y venden pulseras con hilos de historia a todo el mundo en Costa Rica y Guatemala.

Estas son las historias que presentamos a continuación. Relatos de situaciones que cambiaron la vida de alguien e inspiran a otras personas a sumarse al mundo de la conducta empresarial responsable. Todos los trabajos aquí publicados fueron producto del taller “Empresas y Derechos Humanos: Potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, realizado en setiembre de 2021.

Esperamos que estos relatos sean semilla para muchos más en la prensa latinoamericana y para que las empresas valoren la importancia estratégica de la conducta empresarial responsable y, con ello, nuestras sociedades sean cada vez mejores y que los negocios sean ese motor del desarrollo que tienen la potencialidad de ser.

Fernando Francia

Consultor-facilitador del Taller “Empresas y Derechos Humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”

MÉXICO

Oportunidad

María del Pilar Martínez





Este texto ganó el primer lugar como trabajo final del Taller “Empresas y derechos humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, organizado por CERALC-OIT.



María del Pilar Martínez nació en México en 1971. Supo que quería entender y trabajar por los derechos de las personas tras leer “Los de abajo” de Mariano Azuela, escrito a inicio del siglo pasado. Estudió Licenciatura en Periodismo en la Universidad del Distrito Federal en 1994 que luego complementó con una Maestría en Periodismo Político en la especializada de periodismo Carlos Septién García. Trabajó en El Universal, El Independiente, en Expansión y desde 2006 en El Economista, medio de comunicación especializado en economía y finanzas, en donde pudo desarrollar temas los temas laborales y de Capital Humano. Ha realizado colaboraciones para diversos medios de comunicación e impulsó un programa de radio en el Instituto Mexicano de la Radio (IMER) llamado Zona Laboral.



pilix



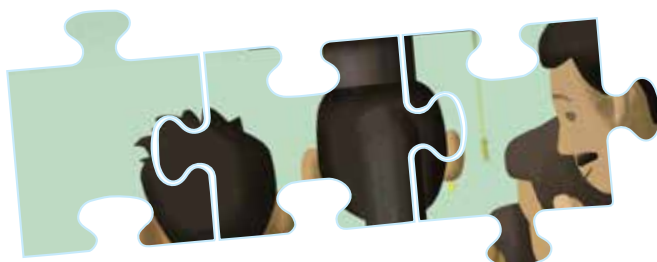
pilixmtzmtz



linkedin.com/in/maría-del-pilar-martínez-80a1011b



pilar.mmartinez@gmail.com



MIENTRAS
acomodo
el anaquel,
observo a
esa mujer
que recorre con su mirada de
arriba hacia abajo y de derecha
a izquierda la línea de todos los
champús que hay para lavar
el cabello. No se decide por
ninguno.

Toma el orgánico, ¡mmm! ahora el que es anticaída y para cabello graso, pero lo que ella necesita es, sin duda, mayor hidratación.

Yo soy María de Lourdes Fritche, una mujer de más de 40 años y conozco las herramientas del mejor vendedor, el que sabe identificar la necesidad del consumidor para poder ofrecer el producto adecuado. Eso fue lo que aprendí en el curso como promotora profesional en la primera escuela que hay en el país de este tipo.

La frustración de no contar con un empleo me mantenía con depresión. No sólo la edad era un factor que lo impedía. Ya no hay vacantes para mujeres, menos para las de 40 años y sin certificado de ningún tipo de estudios.

Mis condiciones no me permitieron concluir ningún grado escolar; ni siquiera la educación básica que ofrece la secundaria; con un matrimonio y tres hijos, ni pensar en prepararse.

“En aquel momento y siendo joven no me importó terminar la escuela”, reflexiono mientras pienso en acercarme a la mujer que está eligiendo champú, y sigo: “pensar en la preparatoria o la universidad, ¡qué va, imposible!”

Camino con paso firme y tomo el champú que brinda la mejor hidratación y pienso: “llegar hasta aquí no ha sido fácil, primero porque tuve que convencerme de tomar el curso. ¿Era una buena decisión invertir tiempo para tener un empleo quizá con un salario bajo y muchas horas de trabajo?”.

Si trabajas en una tienda de autoservicio hay un largo camino por recorrer. No es lo mismo la persona que acomoda cada uno de los productos en el anaquel que quien aborda a un cliente. Hay que saber hablar, dirigirse al consumidor y

sobre todo, conocer perfectamente cada uno de los productos; ¡ah! y algo muy importante: el salario también es distinto, esa debe ser una aspiración cuando te vas preparando en la promotoría.

Unos años antes, era 2016 en la unidad de negocios de ManpowerGroup en la colonia San Simón de la Ciudad de México. Ahí estaba reunido el primer grupo de mujeres para ser parte del inicio de las operaciones de la Escuela de Promotoras que ofrecía las herramientas para que en 6 meses, con 6 módulos, pudieran contar con un certificado.

La primera pregunta que me plantearon al entrar al salón, mientras me informaban que pertenecía a la primera generación de la escuela, fue: ¿Qué esperas de la Escuela de Promociones?, todavía recuerdo que me temblaban y me sudaban las manos, y dije: “espero graduarme, la empresa me está dando una oportunidad que yo no había visto en otra empresa y estoy contenta porque me van a dar un papel que certifica que soy una promotora profesional”.

¿Cuáles eran esas habilidades? tal cual dice el documento, “para sobresalir como vendedor de piso y crecer en el sector comercial”.

Y así ocurrió, las prácticas, el lenguaje, los conceptos de venta, la experiencia que vivimos con el consumidor en la vida real, todo estaba ahí. En los salones habilitados con anaqueles de tamaño real para aprender a colocar y mostrar productos de todo tipo, desde los básicos hasta los de mayor sofisticación; además de los manuales y sistemas tecnológicos para dominar la exposición de los artículos en venta.

Manejo de producto de bodega a piso, rotación por caducidad, exhibiciones; técnicas de venta, degustación, demostración y muestreo; y de ahí la llave para un empleo: tiendas

de autoservicios, departamentales, mayoristas, conveniencia, farmacias, cambaceo y hasta eventos.

“Claramente no se trata de un *marketing* elevado, sino mercadeo”, nos explicaron el primer día que iniciamos la capacitación; por que lo nuestro es saber abordar a un cliente, hacer una degustación, entender cómo funcionan los anaqueles.

También nos contaron que el 65% de las posiciones orientadas a ventas en *retail*, en México, son ocupadas por mujeres, según cálculos de ManpowerGroup. Pero, un problema frecuente para que las mujeres consigan mejores opciones laborales o, siquiera, una primera oportunidad, consiste en que los conocimientos están “desfasados” respecto a destrezas que demanda este sector en constante cambio.

Las mujeres abandonan los puestos de trabajo por diferencias entre su situación familiar y la poca flexibilidad en algunas vacantes.

Uno de esos factores es el cuidado de los hijos. En cualquier nivel o en cualquier empleo, las mujeres deben enfrentar barreras que si los empleadores no advierten difícilmente ampliarán su participación en el mercado laboral, que en el caso de México, representa el 30 por ciento de la población económicamente activa.

Y como lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con su agenda en el mundo del trabajo sobre “La equidad de género y el rol de la mujer”, se debe priorizar la creación de empleos que beneficien por igual a las mujeres y a los hombres; invertir en políticas del cuidado de alcance universal para ayudar a los trabajadores con responsabilidades relacionadas con el cuidado; abogar por una mayor presencia de las mujeres en puestos de li-

derazgo y asegurar la dignidad y la seguridad de todos los hombres y todas las mujeres que participan en el mercado de trabajo.

La graduación

Ambas estábamos en el salón, listas para la ceremonia. No se trataba de un gran salón en el que había mesas con arreglos florales y enfrente un presidium lleno de funcionarios. Sino del lugar dispuesto para entregarnos el documento que nos certifica para emprender una carrera laboral.

Al fondo estaba yo, nerviosa, rodeada de mis hijos de 14, 17 y 20 años, además de mi esposo y mis padres. Estaban conmigo para vivir un momento único; contentos de ver a una mujer que no daba crédito a su capacidad, a la posibilidad de prepararse, y que lucía feliz de obtener un primer certificado en más de 40 años.

De lado opuesto con su equipo estaba Mónica Flores Barragán, CEO de la compañía en Latinoamérica, que observaba con atención a cada una de las mujeres que portaban su toga y birrete negros con una estola en color azul turquesa.

Notaba que no sólo llevaban con orgullo su vestimenta de graduación, estaban llenas de satisfacción de pertenecer a la primera generación de la Escuela de Promotoría. Conocía las historias de algunas de ellas, y en cada caso, aunque distinto, todas coincidían en que era la primera vez que terminaban un curso “de algo”, así, de estar certificadas en “algo”.

Cuando Mónica tomó el certificado de papel couche con el logotipo del lado izquierdo de la Secretaría de Educación Pública y debajo el nombre de María de Lourdes Fritche, acreditada como Promotora Profesional, dijo que en ese documento iban el esfuerzo conjunto nacido por el interés de

abrir espacios laborales, de preparar al talento y de poner en práctica la filosofía de la compañía.

Una empresa con visión de mujer cambia la perspectiva, dijo Mónica con toda certeza: “¿Quién se ocupa por atender las necesidades de las madres trabajadoras? ¿Quién piensa en flexibilidad laboral? ¿Quién lleva a la práctica los valores de la compañía que lucen en cuadros en las paredes de las oficinas? Cuando eres la CEO se te facilita implementar políticas con un gran sentido de mujer; pero se institucionalizan y se convierten en un apoyo invaluable para la conciliación del trabajo y familia como lo marca la Organización Internacional del Trabajo”.

La decisiones que tomó Mónica para impulsar la mayor participación de las mujeres en mercado laboral, o sumar prestaciones laborales como servicio de guardería dentro del corporativo en la época del verano y que no sólo beneficiaba a las madres trabajadoras, sino a los padres que tenían dificultad con el cuidado de sus hijos, es lo que la OIT refiere en su documento Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 (número 111); pero que además va de la mano con la Conducta Empresarial Responsable y que se ha plasmado en la Declaración Tripartita sobre las empresas multinacionales y la política social, donde se orienta respecto a las mejores prácticas para los lugares de trabajo.

Esa misma flexibilidad laboral, que ahora promueve, atrajo a Mónica Flores Barragán a ManpowerGroup. Una mañana, muchos años antes que la graduación, en la que debió estar acompañada de su pequeña bebé en la oficina –con una cobija al lado de su escritorio–, fue el mejor ejemplo de que la flexibilidad no sólo se plasma en los lineamientos de las organizaciones, sino que se pone en práctica.

En su discurso, en la ceremonia, dirigido a las más de 50 mujeres que se encontraban en el salón, Flores Barragán dijo: “cuando yo ingresé no había mucha apertura para dar empleo a las madres; hace dos décadas este era un problema para algunas organizaciones. En ese tiempo, ManpowerGroup redefinió su estrategia a una más responsable socialmente con una visión mucho más profunda y eso me hizo sentido. Si hablamos de transformar vidas, hoy por hoy las personas deben trabajar en empresas cuyo propósito les haga sentido para ser mejores seres humanos”.

La Escuela de Promotoría nació para abrir espacio a mujeres que buscan empleo con salario y trato digno; hoy por hoy todas las empresas, más que hablar de misión y visión también deben incluir un propósito. ¿Cuál es el impacto trascendental que vas a dejar a la sociedad?; eso me gusta de ManpowerGroup, afirmó la CEO de la compañía a la vez que se transmitían videos que mostraban sus compromisos, incluso la firma del Pacto Mundial de la ONU para comprometerse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así como la capacitación para promotoras, también se están abriendo espacios para el empleo a personas con discapacidad, refugiadas y un claro impulso a las personas jóvenes.

“Un hecho que marcó mi vida es la libertad, la libertad de poder ir a la escuela por mi hija o de acudir a un festival de 10 de mayo –Día de las Madres en México– sin sentirme culpable”, relató Mónica que también habló sobre la satisfacción que ha tenido en el plano profesional: “cuando estás reclutando a una persona, y le dices que es la elegida; ese momento tiene un impacto emocional importante, el rostro les cambia y se ve una tranquilidad porque recibirá un sueldo acompañado de la seguridad social”.

Y si a todo esto se le suma que hay un fuerte compromiso a nivel global de la empresa para llegar a tener un 40% de mujeres en puestos de liderazgo, todo es mejor. En México, la meta de paridad de género es de 33% de mujeres en nivel de dirección y 57% en nivel gerencial. Aunque tengan hijos las mujeres siguen pensando.

De vuelta en la ceremonia, yo, María de Lourdes, estoy conmovida, siento que mi compromiso en el trabajo será tan importante como el que tienen en la compañía para contratar a las mejores personas. En mi mente se han quedado grabadas aquellas palabras pronunciadas hace pocos segundos: “las mujeres aunque tengan hijos, siguen pensando, porque parece que tenemos hijos y se nos apaga el cerebro, y lo único que se necesita es capacitación y políticas flexibles”.

Hoy pondré en práctica las herramientas de venta aprendidas, y eso me permite desempeñarme de la mejor manera.

Aunque hay una realidad que la OIT ha evidenciado: “en las Américas, el empleo de las mujeres descendió un 9,4 por ciento como consecuencia de la pandemia, lo que supuso el mayor descenso de todas las regiones”, esto requiere de todas las herramientas y compromisos para avanzar a una mayor equidad laboral.

Sin duda, el impacto del confinamiento afectó a los sectores, como el manufacturero y el de servicios. Las brechas que persisten entre uno y otro género en el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado, la limitación del acceso a la protección social y el recrudecimiento de la violencia y el acoso también han hecho difícil a las mujeres, en comparación con los hombres, poder conservar su empleo.

Hoy, con toda la certeza, sé que es posible encontrar empresas que otorguen facilidades a las mujeres que buscan

un empleo. Hay compañías que identifican las competencias necesarias, y entonces se dan a la tarea de entrenar y desarrollar las habilidades requeridas para asegurar que hay personal calificado en los puntos de venta, por ejemplo.

Además, sé que hay programas de capacitación sin costo que permiten a los empleados permanentes, temporales y por contrato mejorar sus aptitudes y avanzar profesionalmente; y así aumenten su potencial de largo plazo en el desarrollo de sus carreras y su fin es siempre alcanzar un mejor salario.

Regresar a la unidad de negocios de ManpowerGroup en la colonia San Simón de la Ciudad de México es tratar de entender, en cada momento, la filosofía de la empresa y ese cuadro que se encuentra al fondo del salón que señala sus tres pilares: “Listos para trabajar; Construyendo nuevas habilidades para un rápido y cambiante mundo del trabajo; Promoviendo la diversidad en el lugar de trabajo”, y en la base de la imagen aparece: Apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: Educación de Calidad, Igualdad de Género, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y Reducción de las Desigualdades.

El alcance de estos conceptos significan para mí una sola palabra: oportunidad.

Ahora estoy totalmente lista para abordar a esa mujer que busca el champú ideal para ella. La sorprendo con la explicación sobre el producto; su reacción inmediata fue colocar el envase en el carrito del supermercado.

“Este es el que usted requiere: un champú ultra suave para cabellos frágiles y delicados. Está hecho para un uso regular, incluso diario; así tendrá limpieza del cabello y cuero cabelludo a profundidad, al tiempo que respeta su sensibi-

lidad. Por esta razón, no provocará molestias o irritación, lo que le dará resultados óptimos. Además, su fórmula contiene trigo hidrolizado”, le digo, satisfecha de haber analizado más de 50 tipos de productos y de saber cuál es el ideal para una nueva cliente que, sin duda, regresará a buscar la marca o la atención profesional que acabo de lograr, con 180 días de preparación.

ARGENTINA

Cien años

Luis Autalán





Este texto ganó el segundo lugar como trabajo final del Taller “Empresas y derechos humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, organizado por CERALC-OIT.



Luis Autalán escribió su primera nota sobre el alunizaje en 1969 tras oírlo por la radio, tenía diez años. Es argentino y ha laborado en los distintos formatos de periodismo: radio, diario, revistas, televisión e internet. Fue cronista deportivo, especializado obviamente en fútbol, pero lo dejó por la política y la información general. Es un apasionado por la búsqueda de la información, las fuentes, los intercambios, los viajes y el conocimiento. Se enamoró de la radio, de la cual mantiene su pasión forjada en FM Sur 88.9fm, de Quilmes. Fue editor del diario El Sol en Quilmes, provincia de Buenos Aires y desde 2010 trabaja en el diario BAE Negocios, diario Crónica y desde 2015 también en Crónica HD, señal televisiva del grupo. También escribe en infogremiales.com.ar.

 [luisautalan](https://twitter.com/luisautalan)

 [luis.a.autalan](https://www.instagram.com/luis.a.autalan) [luisautalaneyey](https://www.instagram.com/luisautalaneyey)

 luisautalan@gmail.com



“ EMPIEZO POR EL FINAL,
terminaré en el
principio”, cantaba un
ruiseñor cuando Jimena
Coppolino, del Museo del
Vidrio de Berazategui, localidad
de la provincia de Buenos
Aires, me dejaba un mensaje
invitándome a pasar por allí a
la brevedad. Lo leí y continué
ordenando los apuntes en rigor

de los sucesos para esta crónica, sin darme cuenta de que, minutos después del mensaje de Jimena, nuestro planeta en pandemia se estremecería por el Día Mundial de la Caída de WhatsApp, Facebook y otras redes sociales.

Desde los apuntes que repasé sobre mi escritorio después de departir con los colegas de la región -vía Zoom- en un taller apasionante sobre derechos humanos, prácticas narrativas y más, diré que nuestro caso testigo tiene lugar en 1919, el mismo año en que nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El “había una vez” corresponde a Isabel María Delfante, una jovencita que a los 14 años creció de golpe. Huérfana desde los 7, envejeció dos años en apenas minutos. Y no fue magia.

Tal circunstancia se desencadenó debido a la decisión de su tío de modificar el documento de identidad (Libreta Cívica) de “Marisabel”, como la llamaban, para que figuraran allí “16 años”, e ingresara a trabajar en la Cristalería Rigolleau de Berazategui.

El agregado es que con esa edad no real, ella también quedaría habilitada entonces para realizar labores por más de 8 horas, trabajo a destajo y de “pito a pito”. Una definición simpática en cuanto a la sirena que en ese polo fabril y en otros marcaba el final de los turnos. Y “a destajo” porque, dependiendo de la necesidad productiva, el trabajo se extendía sin francos “hasta nuevo aviso”.

La razón de aquella trampa piadosa en la Libreta Cívica se correspondía con las necesidades familiares de alimentación, vestimenta, medicinas y más.

Para ilustrar el escenario descripto, recordemos que el Día Mundial contra el Trabajo Infantil se determinó recién en 2002, por medio de un pronunciamiento de la OIT.

Y como se aprecia en fotos de principios de siglo, en esa cristalería de Berazategui trabajaban niños.

“Érase una vez”

Ya sea en 1919, como antes o siempre, las necesidades no dejan espacio para las dudas a la hora de asumir obligaciones que marcarán y dejarán secuelas en la vida de hombres, mujeres, niños y niñas.

La crisis desencadenada por el Covid nos ofrece una prueba contundente al respecto. Desde la premisa del taller, que me ocupan algunas noches hasta la madrugada por la diferencia horaria continental, de potenciar la cobertura narrativa de las buenas prácticas sobre empresas y derechos humanos, se constituye como una obligación formal, y de honor para nuestro oficio, tener en cuenta esas precuelas históricas en el debate universal por los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Y así como el paso de una edad histórica a otra no se produjo de un amanecer al siguiente, los cambios y las transformaciones del trabajo tampoco. Incluso, hoy experimentan retrocesos, como en Latinoamérica, donde trabajadores y trabajadoras, urgidos quizás porque se produzcan cambios espasmódicos en sus realidades, llegan a cuestionar sus propios derechos colectivos bajo el canto de las sirenas que habitan el mar neoliberal, cuyas aguas son siempre las mismas.

Nada es casual en ese manejo del lenguaje intencional desde los medios y las redes sociales. Se menoscaban los derechos (que costaron años y vidas conseguir y consagrar) como “privilegios” que frenan la generación de empleo.

Pero está probado también, y enriquece la historia que describo, un punto de realce manifiesto en el desarrollo de

una localidad en paralelo a una fábrica, como sucedió en otras ciudades argentinas con empresas varias.

Y se trata de testimoniar entonces que hasta que pasó de manos fundadoras a otros capitales, Rigolleau marcó diferencias anticipándose por décadas a otras firmas en la valoración de su personal.

En efecto, los franceses y dueños originarios de esa cristalería definieron políticas de consideración y reconocimiento para sus trabajadores y trabajadoras. Incluso antes de que el desarrollo de los derechos laborales en la Argentina fuera a tope con el peronismo, bajo partitura socialista, a mediados de la década del 40. Dato adicional, económico, industrial y no menor es que durante los gobiernos de Juan Domingo Perón (desde 1946 a 1955), Rigolleau vivió su mayor y potente desarrollo.

Todo dentro de la ley

Es de imaginar que cuando, desde algún lugar, Isabel María Delfante, sus compañeras y compañeros escucharon decir a Carlos Rivera, coordinador de comunicaciones del proyecto CERALC para la OIT, que “los derechos laborales son derechos humanos”, algo que jamás será obvio, habrán aplaudido a rabiar desde el lugar donde se encontraran, en asamblea eterna de trabajadores y trabajadoras del mundo.

Rivera, en el Taller de marras, con didáctica, consideró también que para la vigencia de determinados derechos las empresas tienen un ámbito de aplicación más veloz y concreto, a fin de garantizar la plenitud de dichas potestades.

En la reseña del caso argentino que nos ocupa, y el marco legal del contexto, sumo aquí otra visión de expertos. “El derecho del trabajo nace como forma de poner un límite a la libertad de contratar, que durante todo el siglo XIX había

impuesto las reglas del libre mercado como forma regulatoria de la apropiación de la fuerza de trabajo”. Eso me lo dijo el abogado laboralista Luis Roa, secretario académico de Relaciones del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires (UBA), para esta crónica.

“Es sobre finales de ese siglo y comienzos del siglo XX que se van reconociendo los primeros límites que consistieron en establecer ‘pisos de derechos’ mínimos y necesarios, el nacimiento del hoy llamado orden público laboral”, enfatizó Roa.

Dentro de esos límites, los más visibles eran, sin dudas, los referidos a la jornada máxima de labor y el trabajo de menores y de mujeres. “En rigor, los primeros frenos impuestos por las normas laborales en Argentina eran bastante módicos”. “Pensemos que permitían el trabajo de menores de edad, de 12 años incluso, en tanto éstos no trabajaran más de 8 horas por día o 48 horas por semana. En contexto histórico, tenemos que pensar una Argentina en donde no existían controles de cumplimiento de las normas: el Departamento Nacional del Trabajo creado en el gobierno de Figueroa Alcorta tenía un carácter meramente testimonial”, sembranteó Roa.

Detalladamente, el académico apuntó que las normas quedaban bajo la discrecionalidad patronal, las cuales, en los mejores casos, eran cumplidas en algunas empresas desde la lógica paternalista del *big boss*, pero institucionalmente se carecía de instrumentos para exigir su cumplimiento.

Museo de la Buena Memoria

En la recorrida por las diferentes salas del Museo de Berazategui certifiqué por qué se llama a esa localidad la “Capital Nacional del Vidrio”. Mi anfitriona, Liliana Porfiri, directora

general de Patrimonio y Políticas de Identidad en dicha comuna, ahondó en detalles y conceptos sobre el fenómeno de trabajadores y trabajadoras y el desarrollo de Rigolleau.

“Lo cotidiano tiene un valor que, a veces, el vértigo de los días no nos permite apreciar en todo su esplendor. Pero hay un realce imposible de soslayar, ya que en algún momento lo cotidiano florecerá como historia”, reflexionó la funcionaria.

Le pregunté acerca de Rigolleau y su rol como adelantados en el tiempo para la industria del vidrio y las relaciones con sus trabajadores. Porfiri me dijo que esa cristalería fue una de las primeras empresas que en la Argentina brindó lugares de trabajo y un trato más amable a las mujeres.

“Hemos recibido testimonios de trabajadoras comentándonos que en su momento, habían recibido sus sueldos completos, cuando habiendo dado a luz a sus hijos todavía no habían regresado a su labor. Y estamos hablando de épocas en donde la legislación laboral no contemplaba esos derechos”, reseñó Porfiri y enfatizó que esas decisiones de la cristalería, como los talleres del oficio del vidrio, sus maestros, los aportes para el desarrollo de escuelas y para lugares de esparcimiento y deportes “nada tenían que ver con el *marketing* sino que fueron, y quedaron reflejadas en el legado de Rigolleau para la ciudad de Berazategui, como un compromiso comunitario”.

“Importa el problema y la solución”

Atravesando la pandemia, y con la aceleración del teletrabajo como forma corriente entre otros síntomas de coyuntura, existen todavía desafíos pendientes en cuanto a políticas empresariales responsables. “La empresa es parte de la solución”, nos expresó en el Taller Olga Orozco, jefa del Proyecto

CERALC para la OIT, ante la consulta sobre una dinámica que apunta a las obligaciones de las compañías y que abarcan tanto al público consumidor de sus productos o servicios como a sus trabajadores y trabajadoras.

“Para llegar al nivel necesario es indispensable la coherencia y corresponsabilidad entre Estados y empresas”, sostuvo Orozco. Y no lo hizo desde una postura *naif* sino remarcando que las compañías (y sus asociaciones) tienen un fuerte poder de *lobby* a la hora de debatirse las normas para el ámbito laboral “y el desafío se cifra en que empleadores y gobiernos traccionen y asuman las decisiones correctas”.

A modo de ejemplo, sobre el escenario real, la experta comentó las diferentes tesituras de los países con respecto a la puesta en vigencia del Convenio 190 de la OIT. Todavía, en el siglo XXI, hay empresas que no alcanzan a ponderar cómo la buena relación con su personal y con las comunidades beneficia el aspecto comercial de dichas compañías.

El CEO que quería ser obrero

Hay un protagonista clave que potenció el modo en que la familia Rigolleau encaró el desarrollo de su cristalería en la región y en el mundo: Enrique Shaw quién trabajó allí de 1946 a 1962,

Antes, esa familia había planificado dedicarse a la impresión y a las tintas, pero al comprobar que no había fabricación de vidrio en la región avanzaron en esa línea industrial.

Los Rigolleau eran franceses como Shaw (nacido en París) quien en uno de los puntos más altos de su concepción para el personal de esa fábrica impulsó una asignación familiar, anterior a la versión de ley que se formalizó en la Argentina en el Siglo XXI.

Shaw, por esa y por otras acciones en beneficio del crecimiento humano de los trabajadores, inspirándose en la doctrina social de la Iglesia Católica, podría ser el primer hombre de negocios del mundo en ser declarado santo. Tal alternativa fue impulsada por el papa Francisco cuando era arzobispo de Buenos Aires.

Como director de Rigolleau llegó a tener a cargo a 3.400 obreros y desde allí impulsó una caja previsional propia, una mutual de servicios médicos, otorgó subsidios por enfermedad y préstamos para casamientos, nacimientos, fallecimientos u otras urgencias.

“Debemos crear trabajo. Cuanto más eficiente sea nuestra labor, más recursos tendrá la providencia para repartir entre pobres y necesitados”, ponderaba desde su fe católica.

Ese punto, y otras historias certificadas tanto a través del boca en boca como en escritos, permiten considerar que, lejos del glamour que podía inferirse para su clase social, Shaw llevaba una vida sencilla. A punto tal que quería ser un operario de Rigolleau, posibilidad que los dueños de la empresa no le habilitaron, destacando su perfil inédito para esa época como directivo de la compañía. Él llevaba a sus hijos a la cristalería para ilustrarlos en su prédica sobre la valoración de los trabajadores y de las trabajadoras, una precuela de “las buenas prácticas empresariales”, hoy en boga.

Cuentan que conocía a operarios y operarias por nombre y apellido, así como también sus problemas. Prueba de ello fue la ocasión en donde un trabajador desarrolló una técnica para reparar uno de los hornos fabriles (sin apagarlo), lo que derivó en un ahorro millonario para la firma.

El premio al operario fue un viaje con todos los gastos pa-

gos a su Italia natal para que se reencontrara con sus seres queridos.

Shaw pontificaba que “el obrero no es un productor de riqueza ni un engranaje de la industria. Es un ser espiritual, cuya dignidad y valores humanos han de estar siempre en el pensamiento de aquellos que administran las riquezas de la tierra”.

Cuando Rigolleau pasó a manos de capitales estadounidenses, a principios de los 60, los nuevos dueños habían decidido el despido de 1.200 trabajadores y trabajadoras. Shaw se opuso a dicha sangría y, a pesar de padecer un cáncer, viajó a Estados Unidos para exponer razones y convicciones.

El epílogo de esa gestión fue que las cesantías no se hicieron efectivas.

Liliana Porfiri sumó otras anécdotas sobre Shaw, entre las que citó el caso donde el ejecutivo finalizó la construcción de una vivienda para la viuda de un trabajador de la cristalería que había fallecido tiempo atrás, todas las historias en la misma gama de la nobleza del empresario.

Evita

Isabel María Delfante, nuestro caso testigo como trabajadora de la cristalería, supo comentar que buscaba la manera de estar bajo el mando de los jefes de sección que mejor trato dispensaban a las mujeres, incluso desempeñando horas extras. Ella fue parte de Rigolleau desde 1919 hasta 1929 cuando dejó su labor para dar a luz a su primera hija, porque además su historia de vida incluye el capítulo romántico.

En esa cristalería conoció a su esposo, Juan Pablo Vioti, un italiano nacido en Castel Rocchero, provincia de Asti, bohemio y socialista, a punto tal que esa condición le costó

su salida obligada de la fábrica. Isabel María Delfante volvió a esos talleres en ocasión de la primera visita de María Eva Duarte de Perón, ya como esposa de Juan Domingo Perón, presidente de la Argentina.

El contexto de época, hablamos de 1946, se resume en que en la recorrida de Evita por Rigolleau, rodeada de mujeres y con una sonrisa, pidió: “Quiero que me muestren hasta lo que no quieren que yo vea”.

Ornella Risso, licenciada en Relaciones del Trabajo, desde la Facultad de Ciencias Sociales (UBA) me brindó su parecer con respecto a la impronta de Eva Perón sobre los derechos de la mujer en todos los ámbitos y aspectos. Incluso respecto de la visita de Evita a la cristalería: “Pocas figuras han abierto las puertas a miles de mujeres para introducirlas a la política, en la historia de la Argentina, como lo hizo Eva Perón. A aquellas mujeres, siempre madres, siempre hijas, siempre hermanas, pero nunca ciudadanas sujetas de derechos, las abrazó y les brindó las herramientas necesarias para disputar, discutir y posicionarlas a la par de los hombres en la vida política, que no es más que el hogar de todos y todas las ciudadanas del país. Habilitó otros modelos de mujer y rompió con los mandatos que les eran impuestos. Por eso, su figura fue odiada o amada según la clase social desde donde se la observa. Evita nos dejó el legado y la obligación de construir nuestro destino”, concluyó Risso.

El techo de cristal no se rompió

Por estos días, y en rigor de no apreciar la realidad en concreto, estudios privados revelan que el 81% de las empresas en la Argentina “no tiene identificada una brecha salarial entre hombres y mujeres”. Del 19% que sí la asume, el 57% mani-

festó estar realizando acciones para minimizarla o eliminarla, vía ajustes anuales, planes de mejora, análisis de equidad y otras herramientas.

Una periodista especializada en el fenómeno creciente de las mujeres emprendedoras, Mariana Brizi, me propuso abordar el presente desde una pregunta: ¿estamos cada vez más cerca de la equidad? Desde ese interrogante, Brizi describió que “hasta hace pocos años, las barreras laborales hacia las mujeres eran algo con lo que solo se topaban algunas ‘osadas’ que desafiaban estructuras. Para las y los demás mortales, sin embargo, estas limitaciones pasaban desapercibidas, eran espejismos, no se veían, nadie las mencionaba”.

La colega acota que, en estos tiempos, “conocemos y debatimos conceptos como el ‘techo de cristal’ y existen leyes que regulan el cupo femenino en ciertos sectores. Las trabajadoras argentinas no solo conquistan nuevos espacios sino que los crean: en el país, según la Cámara Argentina de la Mediana Empresa, el 41,9% de las pymes es liderado por una mujer”.

Ya hay un camino iniciado y la meta sigue siendo el horizonte. Con mirada positiva, Brizi recalca: “Si bien la participación de la mujer sigue siendo inferior a la masculina, el crecimiento es constante. Incluso en posiciones de jerarquía. La consultora global Mercer compara que, mientras que en 2012 había solo un 3% de mujeres CEO, hoy el número llegó a un 9%. Es poco, aún falta cambiar el paradigma, pero las bases están dadas”, sentenció.

Como el final de El Gran Pez

Y con la misma música de fondo que cantaba ese ruiñón al comienzo de estas líneas, en cuanto a que “empiezo por

el final, terminaré en el principio”, el mensaje de Jimena Coppolino desde el Museo del Vidrio de Berazategui tenía que ver con que allí me esperaban con un folio en donde, con letra manuscrita, estaban los datos del legajo de Isabel María Delfante. Su remuneración y calificación profesional. Fecha de ingreso y egreso: “jornalera y grabadora”, según el detalle.

Ella grababa las copas de cristal y otros elementos, a mano.

Apelando al final de la película *El Gran Pez*, digo que “un hombre o una mujer cuentan sus historias tantas veces que al final ellos mismos se convierten en esas historias. Siguen viviendo cuando ellos y ellas ya no están. De esta forma, esos hombres y mujeres se hacen inmortales”.

Desde aquel 1919, el punto inicial de esta historia, pasaron 102 años. Isabel María Delfante es mi abuela materna. Escribo esta crónica que asoma a la luz pública como homenaje a ella y a tantas mujeres y hombres que honraron los derechos en la cultura del trabajo como su vida misma.

Mientras recopilo la información y escribo el final me doy cuenta: todas y todos, desde su legado, ya son inmortales.

PANAMÁ

Muchacha loca

Miriam Lasso





Este texto ganó el tercer lugar como trabajo final del Taller “Empresas y derechos humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, organizado por CERALC-OIT.



Miriam Lasso es panameña nacida en 1984 y graduada en 2012 de la Universidad Nacional de Panamá como licenciada en periodismo. Trabaja desde 2011 en el diario Panamá América, medio fundado en 1925, como generadora de contenidos multimedia, redes sociales, y reportajes especiales. “Como profesional, somos defensores de la libertad de expresión, derechos humanos y laborales, estos últimos, fuertemente vulnerados en medio de la crisis sanitaria que enfrenta nuestro país, la región y el mundo, que ha dejado millones de personas desempleadas o con salarios reducidos, ampliando la brecha social que ya golpea a las sociedades Latinoamericanas.”

 @mlasso12

 @mlasso12

 miriam.lassom@gmail.com



SENTADA EN EL PORTAL DE SU casa en un pequeño pueblo agrícola en la cordillera central panameña, Nancy escucha el alboroto. Es 2015 y sus primos, tíos, vecinos no paran de hablar de la cantidad de trabajo que se viene. La noticia se propaga por todo el país y las mujeres hacen

maletas a sus maridos que partirán por periodos prologados a 'la mina'.

Nancy no es ajena al evento. Ella se complace viendo pasar las grandes plataformas que llevan a cuesta toneladas de hierro y metal. Otros monstruos rodantes suben por sí mismos, cuesta arriba hacia el proyecto.

Para Nancy la mina es una quimera. Ni siquiera se imagina manejando un equipo de esa dimensión, aunque por su mente ya se teje la curiosidad.

– ¿Qué pasará si una mujer decide disputar ese espacio a los hombres y logra convertirse en la primera en operar uno de los camiones más grande de la industria minera en el país y el mundo?, pensó la muchacha.

Al ojo calcula el tamaño, la longitud, el ancho, el peso y lo complicado que sería para un hombre operar estos equipos. Su madre los compara con enormes dinosaurios.

– Ni pensarlo para una mujer, le dice, mientras aún la sociedad entraña el sesgo inconsciente que determina roles, como afirmaba la especialista de género y no discriminación de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, María Arteta.

Nancy conoce de derechos laborales y equidad de género porque desde hace algunos años labora como secretaria en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (MI-TRADEL). También sabe que la igualdad de oportunidades no está siempre servida para las mujeres y les toca salir a buscarla.

– Muchacha loca, ¿cómo tú vas a entrar a eso, si eso es para hombres?

La frase resuena en sus oídos, la saca de golpe de aquel

sueño y la devuelve al portal de su casa, ubicada a un costado de la vía que atraviesa el pueblo.

A sus oídos llega, una y otra vez, la voz de su abuela cuando solo imagina disputarse un puesto en el rimbombante megaproyecto que hace soñar a los hombres de frontera a frontera, tras culminar la construcción del tercer juego de esclusas del Canal de Panamá.

Ella jamás pensó al manifestar su sueño, que la primera estocada la recibiría de su propia sangre, y precisamente, la mujer que la inspiraba.

Sabía que su difunta abuela la amaba, pero había vivido una época donde las mujeres eran criadas para atender a sus maridos y educar a sus hijos. Donde se dejaba claro, qué oficios eran para los hombres y para las mujeres se reservaba el trabajo de cuido, y de paso, no remunerado.

– Nancy Lazo, la primera mujer en operar un T 284-Liebherr, los más grandes utilizados en la historia de First Quantum Minerals, a 8 metros de altura y cargando unas 400 toneladas de material, y de paso, ser quien capacita al resto de los panameños a operarlo.

Una locura pensarlo. Pero ella aún no sabe que aquella frase de su abuela más que apagar, avivaría la llama.

– Muchacha loca, recuerda Nancy que le decía la abuela, y asiente con la cabeza.

– Esta muchacha loca renunciará y cumplirá ese sueño, piensa, quizás en voz alta.

Cuando ni siquiera se imaginaba dándole vida a aquel gigantesco armazón de metal, de unos 15 metros de largo y 661 toneladas de peso, Nancy se prometió a sí misma, ser la primera mujer en lograrlo.

Pero hasta entonces, lo único seguro que tiene es su puesto

en la oficina pública, las dudas, y el ruido que hacían los hombres recopilando papeles para aplicar a las capacitaciones para operar los equipos pesados con los que contaría la mina.

Nancy lo sabe. Renunciar a un trabajo formal y a un salario seguro para enlistarse en una capacitación donde el futuro es incierto, con un módico presupuesto de viáticos que ofrecía la empresa y un par de horas adicionales fuera de su hogar después de ocho horas laboradas, no podía ser tomado a la ligera.

Vendrían dos años de formación donde además de superar sus propios temores, le tocaría romper paradigmas. Ella no sabe aún que las oportunidades de crecimiento que le daría Cobre Panamá servirían de ejemplo para muchas mujeres que poco a poco se sumarían a la fuerza laboral de la empresa.

– Se rompió el mito de que cada vez que una mujer llega a una mina el mineral se va a otro lado, dirá Nancy en el Foro Minería con Rostro de Mujer, en marzo 2021, que organizará la empresa para conmemorar el Día Internacional de la Mujer.

La trocha se abrirá y las mujeres de Cobre Panamá allanarán el camino para todas esas generaciones que vendrán detrás de ellas. Como Nancy, otras mujeres encontrarán oportunidades de crecimiento en la empresa que emplea unos 5 mil trabajadores, de los cuales más del 40% provienen de las 22 comunidades adyacentes al proyecto. Ella eso aún no lo sabe.

Tampoco imaginaría, la alianza que surgiría entre el estatal Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y la OIT para fomentar la participación de las mujeres en trabajos no tradicionales como la operación de equipos de bajos tonelajes.

Empresas como Cobre Panamá hacen esfuerzos para romper la inequidad de género, pero aún existen centros de capacitaciones y áreas de entrenamiento que ni siquiera cuentan

con un baño para ellas, destaca la especialista de género y no discriminación de la OIT.

¿Cómo sabría Nancy que la oferta laboral dentro de Cobre Panamá estaría abierta para cualquier persona con la capacidad y los requerimientos técnicos, independientemente del género? El gerente de relaciones laborales de Cobre Panamá, Alexander Gabarrete, lo anunciaría después.

Nancy al igual que el resto de sus compañeros varones, cumpliría con una jornada laboral de 12 horas en turnos diurnos y nocturnos, por 35 días consecutivos dentro del proyecto. Sus días transcurrirán entre capacitaciones teóricas, entrenamiento en simuladores, supervisión de la operación, siempre velando por el cumplimiento de los procedimientos para garantizar la seguridad del resto de los operadores.

Aunque ella citará a la suerte, Edwin Salazar, el superintendente de capacitación de Cobre Panamá, dirá que fue su determinación lo que la llevó a sobresalir en el grupo de hombres que aplicaron por un cupo en el centro de capacitación que mantiene la empresa y el INADEH.

La participación de las mujeres profesionales en la minería a nivel mundial es de un 8% al 17%, en Cobre Panamá es de un 13% en posiciones no tradicionales y ni siquiera vistas a nivel nacional, resaltarán Gabarrete.

La industria minera alcanza una escala novedosa, donde se puede encontrar mujeres operando camiones de alto tonelaje que no existían en Panamá, mujeres entrenadoras de equipos sensitivos, soldadoras industriales, mecánicas industriales, así como doctoras, enfermeras, chef y otras carreras con mayor oferta en el mercado laboral.

Cuando Nancy hable de su experiencia, en el centro de formación de profesionales, 52 estudiantes se disputarán una va-

cante, y de ellos, un 30% serán mujeres. Ella aún no lo sabe, pero la demanda de mano de obra calificada seguirá creciendo y Cobre Panamá instalará su propia sede para aumentar su capacidad a 150 estudiantes, y el porcentaje de participación femenina será mayor.

La ley en Panamá no les exige una cuota mínima de contratación de mano de obra femenina, como existe para personal con discapacidad, pero al equipo de Cobre Panamá seguirán sumándose mujeres compitiendo contra los mejores, alcanzando posiciones de gerencia, superintendentes e instructoras, entre otros puestos de mandos.

La razón, la calidad en los resultados de sus trabajos, compromiso, seriedad y, sobre todo, competencia, dirá Gabarrete mientras repasa los años de formación de la joven instructora.

Nancy aprenderá todo sobre los gigantes T 284-Liebherr en Panamá. La empresa lo sabrá, y para Nancy el límite será el cielo, pero nuevas tecnologías comenzarán a retar sus conocimientos y la empresa la enviará por una pasantía en Zambia, África, en uno de los proyectos mineros que opera First Quantum Minerals, como parte de su formación. Aún ella ni lo imagina.

Será un mes donde Nancy no solo aprenderá del nuevo sistema eléctrico de los equipos que opera, también sobre la realidad que viven otras mujeres, que han decidido incursionar en empleos considerados no tradicionales para ellas.

Nancy llegará a Zambia y pensará en lo difícil que es el clima, porque la realidad de las mujeres es la misma. Al llegar al proyecto minero, encontrará que al igual que en Panamá, una sola mujer se lleva el mérito de operar los megacamiones en medio del tumulto de hombres. Se sentirá identificada.

Ella no ocultará su satisfacción por este logro, como tampoco el amor por lo que hace. Se callará, bajará la mirada y dirá

– Me llena de emoción verlos pasar y escuchar su motor. ¿Sabes?, antes de ser operadora e instructora de los gigantes T 284-Liebherr, fui operadora de un equipo de menor tonelaje, al cual llamé por cariño “Mi bebé”. ‘Hola bebé, ¿cómo estás?, te extraño’.

Eso lo dirá más adelante, cuando vea pasar a ese, su primer amor.

Se escapa un suspiro, seguido de otro silencio y viene una reflexión.

– Ver el futuro desde otra perspectiva, será mi principal motivación, pero esto no será posible sin la oportunidad, la confianza y la capacitación que me brinde la empresa. Dirá también más adelante.

– ¿Qué es la igualdad de género?, se pregunta.

– Es la libertad de trabajar sin discriminación, las mismas horas, el mismo salario, la oportunidad de capacitación por partes iguales, las facilidades de hospedaje, seguridad, transporte, salud y alimentación, se responde.

Esto no es un tema de debate en Cobre Panamá. Los salarios y las horas de trabajo son iguales hombres y mujeres dependiendo de la posición que ocupen. “Pero, las mujeres no niegan fuego para cumplir sus jornadas de trabajo y esto nos llena de orgullo”, dirá Gabarrete.

Ella no podía saber que más allá de la generación de un empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsaría una Conducta Empresarial Responsable (CER), con empresas que contribuyan al desarrollo sostenible de los lugares donde operan mediante la generación de trabajo decente y productivo.

Como tampoco, tendría idea que esos lineamientos e instrumentos internacionales en materia de CER promoverán

empresas que desarrollen enfoque preventivo, que permitan asegurar el respeto a las personas y al ambiente. Entre ellos, la equidad de género.

Desde el portal de su casa en el pintoresco pueblo de La Pintada, donde artesanos tejen el sombrero pintao, patrimonio cultural inmaterial de la humanidad de la UNESCO, hoy Nancy continúa tejiendo sus sueños, sin dejar de pensar en cómo cambiará su vida, y la de muchas panameñas que buscarán oportunidades en profesiones no tradicionales.

Nancy, la primera de clases, la voluntaria y la que más indaga, dirá Edwin Salazar, el instructor y superintendente de capacitación de Cobre Panamá. Ella aún no lo sabe.

Es una realidad que la experiencia de estas mujeres en Cobre Panamá, no es la misma que viven millones en la industria minera a nivel mundial. Acoso sexual, acoso laboral, discriminación, inequidad salarial, comentarios sexistas, aunque por ello, no se exceptúa de los terrenos laborales, que siguen conquistando.

Cobre Panamá hará adecuaciones en sus políticas de empleo enfocadas en reforzar la seguridad de participación de las mujeres y en políticas de respeto, más allá de la política de acoso sexual y laboral que existen de manera general en cualquier empresa.

El enfoque de First Quantum Minerals en Panamá desde el 2011 cuando inició la construcción del proyecto Cobre Panamá, al igual que en el resto del mundo donde opera, estará guiado por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

Un hito para Nancy.

– Antes eran solo hombres, cuando una mujer llegaba, to-

dos quedaban asombrados y se preguntaban, ¿esa mujer qué hace acá?, el hecho que una mujer formara parte de ese grupo, era un reto para Nancy.

– Cuando una mujer llega a la mina parece que invade el espacio de los varones y toca demostrar que no solo podemos hacer el trabajo a la par, que incluso podemos crecer y superarnos dentro de sus espacios, piensa.

Nancy vuelve y reflexiona. El cambio más brusco que sufrirá es restar tiempo a su hijo, esposo y a la familia. De ocho horas laborables en la comodidad de una oficina pasará a 12 horas, con tiempos prolongados fuera del hogar.

La preocupación de las mujeres a la hora de ingresar a la fuerza laboral, es la rotación. Estar alejados de sus familias es un tema que afecta a todos por igual, pero algunas son madres solteras, dirá el gerente de relaciones laborales de Cobre Panamá.

Una encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con Gallup en 2016, con entrevistas realizadas en 142 países y territorios, confirman que la falta de equilibrio entre el trabajo y la familia o el hogar, y la falta de atención asequible para los niños o los familiares son los desafíos más importantes para las mujeres trabajadoras en todo el mundo.

El informe cita lo publicado por el Consejo de Minerales de Australia y el Gobierno de Australia, donde destaca que la participación de las mujeres en la industria de los minerales se ve socavada por una serie de problemas en una sociedad donde prevalecen los estereotipos de género tradicionales.

Estos incluyen el bajo nivel de tiempo parcial trabajo en comparación con otros sectores; la cultura de la industria de exceso de trabajo, largas horas e intensidad, que agobia aún

más a las mujeres debido a sus deberes de cuidado en el hogar; y la naturaleza remota de la industria.

Nancy no lo sabe, pero la pandemia del Covid-19 obligará cuarentenas y estadías prolongadas dentro de la mina. Cuando pase, Cobre Panamá volverá a flexibilizar y pondrá a disposición más de 4,500 movimientos de transporte gratuito, para que ese personal, que residen próximas al proyecto, pueda retornar diariamente a sus hogares.

Dejar lo que habrá empezado no será una opción. Tendrá nuevas metas, disfrutará ser operadora, instructora y se sorprenderá en lo que se convertirá, ahora ella ni siquiera lo imagina.

Sonó con ser maestra y lo demostrará durante su capacitación. Demostrará su capacidad para ser mentora, transferirá conocimientos de una manera diferente al resto de sus compañeros, pensará su entrenador, mientras dicta sus clases.

– Muchacha loca, me decían, recuerda Nancy. Y asiente con la cabeza.

– Aquí está, esa muchacha local, que renunció a su trabajo y fue tras su sueño en un mundo que hasta el momento, sigue siendo erróneamente reservado para hombres, piensa.

Cinco años después de estar allí sentada en el portal de su casa viendo pasar las ilusiones, es la insignia del poder femenino en la industria minera panameña. Viste su equipo de seguridad, se calza las botas y sube a su oficina, un T 284-Liebherr de 8 metros de altura, y pone a andar al monstruo de metal.

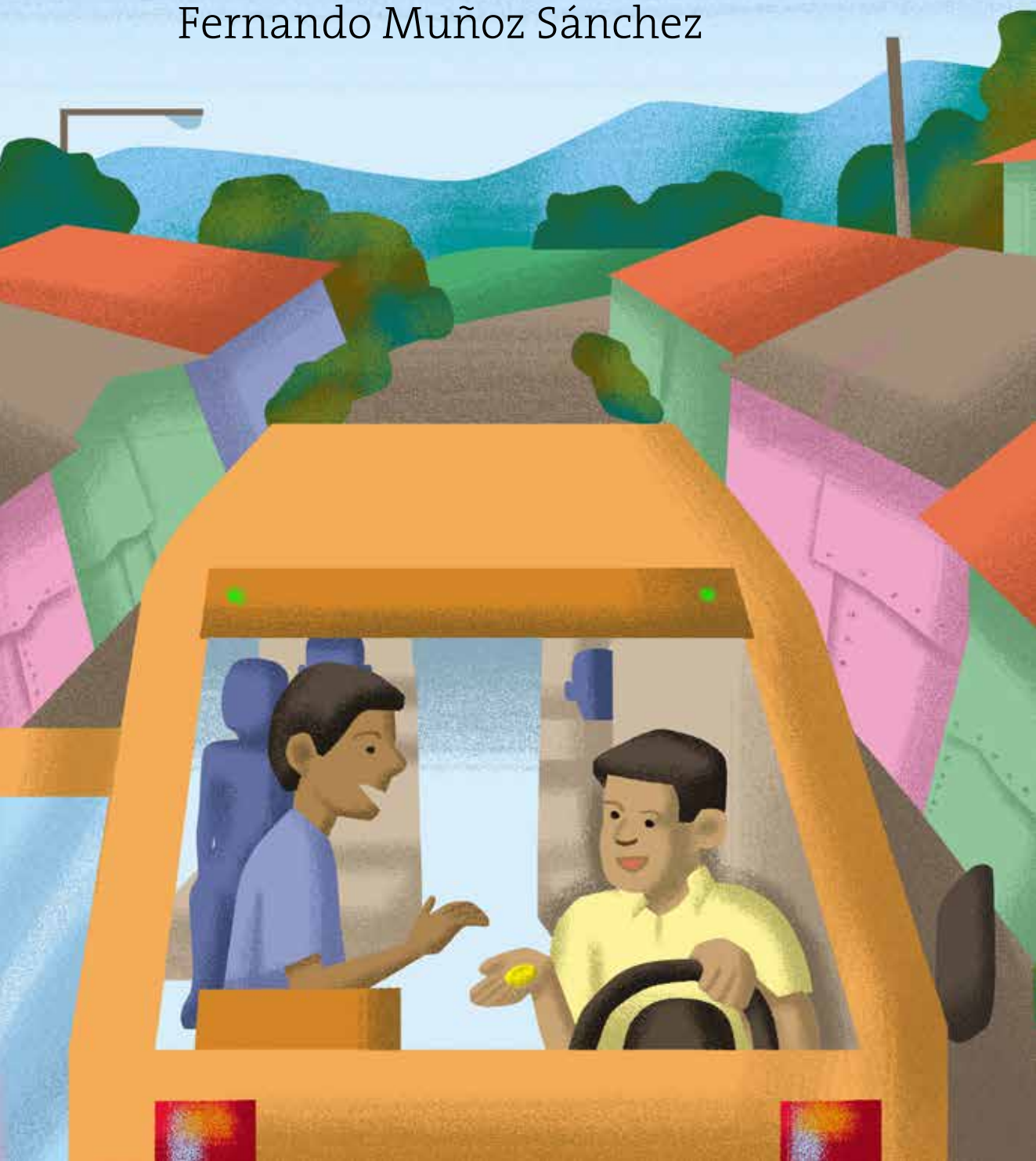
Se mira al espejo y admira lo bella que se ve.

– Muchacha loca, me decía. Aquí está tu muchacha loca, abuela.

COSTA RICA

Los olvidados

Fernando Muñoz Sánchez





Este texto obtuvo mención de honor como trabajo final del Taller “Empresas y derechos humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, organizado por CERALC-OIT.



Fernando Muñoz es oriundo de Heredia, Costa Rica. Nació en 1987, inició sus estudios en la Universidad San Judas Tadeo en 2011 y desde 2014 ha ejercido profesionalmente como periodista radial. En Radio Monumental trabajó en el área de deportes y posteriormente como periodista y presentador en Noticias Monumental. Allí terminó su ciclo laboral en 2021 con el objetivo de desarrollarse en el ámbito de la comunicación corporativa y el mercadeo digital.

🐦 Luisferms

📸 Firms_10

📘 luisferms

🌐 fernandomunozs

✉ fernando.munozs@outlook.com



AÚN ES DE NOCHE Y Ricardo Ramírez ya se alista para ir a trabajar. Una molesta alarma imita el sonido de una bocina en su teléfono celular desde las 4:10 de la mañana. Es apenas lunes y el cansancio está intacto después de un día de descanso; la jornada laboral de 13 horas,

las preocupaciones y el estrés le pasan factura a diario, sin importar que apenas tiene 26 años.

Es 27 de octubre del 2014 y la rutina está destinada a ser la misma: salir de su pequeña y humilde casa en Barva de Heredia, caminar 300 metros por una calle de lastre que durante el verano llena de polvo sus viejas pero brillantes y siempre embetunadas botas de cuero color negro; llegar hasta el parque central del cantón y abordar uno de los tres autobuses que lo llevan hasta su trabajo.

Ricardo, sin estudios profesionales y padre de cuatro hijos –tres varones y una niña– sale todos los días a laborar en construcción, un oficio que heredó de su papá y al cual se dedica de lunes a sábado desde que tiene 17 años. A esa edad, su novia, hoy su esposa, quedó embarazada del primero de sus hijos y eso lo obligó a dejar el colegio y comenzar a trabajar.

Un bus antiguo y bien cuidado, modelo Blue Bird color blanco con franjas naranja, lo traslada todos los días hasta el centro de la provincia. Es el primer recorrido del día, a las 5 de la mañana, el chofer ya es un viejo conocido, pues todos los días coinciden en ese primer viaje. Habitualmente se saludan y cruzan algunas palabras, casi siempre hablan sobre el Club Sport Herediano, el equipo de fútbol de la provincia al que ambos son aficionados, incluso con algún tinte de fanatismo.

Una vez que llega al centro de Heredia, Ricardo toma un segundo bus hacia San José, y en la capital aborda otra unidad de transporte que lo lleva hasta San Pedro de Montes de Oca, su destino final. La empresa para la que trabaja está construyendo una torre de condominios para personas con alto poder adquisitivo.

Todo ese trajín mañanero le toma dos horas, con suerte un poco menos, cuando encuentra descongestionado el tránsito. Las carreteras del Valle Central en Costa Rica se quedaron rezagadas para el alto número de vehículos que a diario las utilizan, y quienes todos los días se trasladan hacia sus trabajos sufren en las horas pico las consecuencias de esa circunstancia. La situación es incómoda para los impacientes, pero Ricardo habitualmente aprovecha este tiempo para dormir y recuperar un poco del sueño que el trabajo y las tareas del hogar le impiden prolongar.

Son apenas las 6:35 de la mañana, el sol ya encandila y las calles de la capital emanan una mezcla de aromas derivados del café recién chorreado en pequeños restaurantes, el humo del cigarrillo, una variopinta estela de perfumes que dejan a su paso quienes se dirigen a sus trabajos y el olor que genera la basura que aún no recoge la municipalidad.

Aunque aún es temprano, ya hay vendedores ambulantes obstaculizando el paso por las aceras con puestos improvisados de frutas, verduras y hasta películas que ya están disponibles en disco compacto, filmes que ya se venden en las calles pese a que apenas comienzan a proyectarse en las principales salas de cine del país, la pandemia aún no azotaba al mundo.

En ese mismo trayecto, Ricardo se topa con un habitante de calle que le pide una moneda para poder desayunar, y entonces viene a su mente que, aunque tiene trabajo, su suerte no es muy distinta a la de este hombre, en cuanto al hecho de que ambos tienen hambre y ninguno de los dos tiene dinero para comprar un desayuno. Esto no es algo circunstancial, le sucede a diario, incluso los días de pago.

“Pobreza en Costa Rica llega al nivel más alto en cinco

años”, tituló apenas cuatro días después el diario La Nación, reseñando que una cuarta parte de los costarricenses se encuentra en condición de pobreza y que 318 mil hogares tienen serios problemas para garantizar la alimentación de sus miembros y sufragar las necesidades básicas.

La publicación llegó a manos de Ricardo aquel jueves, y le arrojó un dato adicional: la mitad de las personas pobres tienen empleo y 232 personas dependen económicamente de cada cien individuos con ingresos.

A partir de ese momento, el joven peón de construcción comprendió que tener trabajo no le exime de vivir en la pobreza, y que la rutina que tanto cansancio y estrés le genera está muy lejos de cambiar: el trabajo seguirá siendo el mismo porque no sabe hacer nada distinto y necesita el poco dinero que gana para intentar alimentar a su familia y pagar el alquiler de la humilde casa de paredes prefabricadas, suelo de tierra y sin cielorraso en la que viven.

Ricardo también comprendió que su caso no es aislado, pues ha escuchado sobre personas que atraviesan situaciones como la suya, incluso contando con mejores trabajos. Ahora sabe que forma parte de la cifra de personas pobres en Costa Rica y conversa más sobre el tema, pues está preocupado por encontrar una solución.

Fue así como en uno de sus tantos viajes matutinos hacia el centro de Heredia decidió conversar con Francisco, el chofer del autobús, sobre un tema diferente al fútbol. Esta vez le mencionó lo preocupado que estaba por la complicada situación económica del país. Eso sí, lo hizo sin revelar mayores detalles sobre su condición, aunque sus pantalones rasgados que algún día fueron azules, su mochila deshilachada y sus viejos zapatos lo retratan como una persona

sencilla, humilde, acostumbrada a vivir con pocas o ninguna comodidad.

“A ver si mejoran las cosas con el nuevo gobierno, porque cada vez es más la gente pobre y uno no ve por dónde salir de esto” le dice al conductor del autobús. Recientemente, unos cinco meses antes, asumió el poder el presidente Luis Guillermo Solís, y la fe en sus promesas de campaña permanecía casi intacta hasta ese momento, al menos para Ricardo.

Lo que Francisco le contó lo dejó aún más sorprendido. Tiene un amigo que también vive en pobreza, a pesar de que tiene un trabajo estable y ya lleva más de 10 años laborando para una buena empresa.

Ese amigo se llama William, vive con su esposa y tres hijos, pero también comparte casa con sus suegros y un hermano, y desde hace algunos años se encarga de mantenerlos a todos porque los problemas de salud les impiden trabajar. Además, no reciben pensión ni ninguna ayuda económica por parte del Estado.

“Ese hombre la estaba viendo fea, pero dice que la empresa donde trabaja le está ayudando para que se ordene y pague las deudas, y parece que también lo están asesorando para ver si consigue el seguro de salud para los familiares. ¡Imagínese! ¿Así quién no?” dice Francisco, mientras Ricardo se queda cabizbajo y pensativo, y únicamente mueve su cabeza para evidenciar que entendió lo que le contaron. Al mismo tiempo, medita sobre lo mucho que le serviría a él y a otras personas en pobreza contar con una ayuda de este tipo.

La empresa donde trabaja William se llama FIFCO, una compañía de alimentos y bebidas que paga salarios competitivos y que, hasta algunos meses antes, desconocía por

completo que algunos de sus trabajadores enfrentaban condiciones de pobreza o pobreza extrema.

Durante una reunión entre altos mandos de FIFCO y sus empleados, uno de los trabajadores interrumpe a Ramón Mendiola, el director general de la compañía, mientras este último anunciaba con orgullo los proyectos que lideraba la empresa en materia de sostenibilidad ambiental.

“Muchas felicidades por los logros don Ramón, nos sentimos todos muy orgullosos”, dijo el colaborador en medio de un auditorio totalmente lleno. Seguidamente, preguntó si en algún momento FIFCO tomaría medidas o emprendería alguna iniciativa para ayudar a los compañeros que únicamente se alimentan una vez al día en el comedor del lugar de trabajo.

Los asistentes a aquella reunión se quedaron perplejos, comunicándose únicamente a través de miradas se preguntaban quién había interrumpido al jefe de tal manera. Además, por primera vez, concientizaron sobre lo que hasta entonces parecía imposible: un trabajador de la empresa, asalariado, viviendo en condiciones de pobreza.

La acongojante pregunta puso el tema sobre la mesa, y eso bastó para que FIFCO iniciara un estudio para determinar cuántos de sus colaboradores estaban en esta misma situación de vulnerabilidad. La directora de Relaciones Corporativas de FIFCO, María Pía Robles, se sonroja al reconocer que nunca antes se cuestionaron si sus empleados formaban parte de las cifras de pobreza en el país.

Costa Rica vivía momentos inéditos en el 2014: la selección mayor de fútbol jugó el mejor mundial de su historia, puntuó contra Uruguay, Italia, Inglaterra y Grecia; y estuvo cerca de vencer a Holanda, marcando un precedente y dejando boquiabiertos a los más incrédulos.

El país emanaba euforia, orgullo, nacionalismo y pasión por el deporte rey, pero sus problemas permanecían intactos. Ni la pobreza ni el desempleo desaparecieron tras semejante hazaña. Los pobres seguían siendo pobres, los desempleados seguían buscando trabajo, miles de familias continuaban dependiendo de un único ingreso.

Pasaban los meses y con ellos el aumento de las problemáticas. Los gobernantes de turno no encontraron la fórmula que tampoco hallaron sus predecesores. La falta de oportunidades, la poca información y la ausencia de estímulos incrementaban el caldo de cultivo para mantener la desigualdad social en el mundo, y Costa Rica no escapaba de esta situación.

El informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también evidenciaba el contexto con un dato espeluznante: se necesitarían al menos 600 mil millones de dólares anuales, durante 15 años, para erradicar la pobreza extrema y moderada a nivel mundial. El proceso tardaría, al menos, hasta el 2030.

Este mismo documento señaló la urgente necesidad de reforzar los derechos en el trabajo y estimular a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a ocuparse de los pobres.

Este último aspecto ya lo había comprendido FIFCO, luego de lo sucedido en aquel auditorio, y fue así como surgió el programa Florida Oportunidades. La idea no era regalar dinero, sino entender que muchas de las personas en situación de pobreza permanecen en una condición de olvido por parte del Estado y requieren de herramientas o incentivos para salir adelante.

“No existía una agenda a nivel empresarial de cómo abordar la pobreza a lo interno. Aunque FIFCO ahora lo ve diferente, históricamente se ha percibido la pobreza como un problema que el gobierno debe solucionar”, dijo Robles.

“Partimos del hecho de que las alianzas eran la forma para abordar esta problemática a nivel interno”, añadió, hoy menos sonrojada que en aquella reunión del 2014, y ahora más comprometida con la iniciativa.

El proceso para que una familia se estabilice económicamente puede tardar hasta diez años. Sin embargo, FIFCO se planteó hacerlo en tres años, después de identificar que el 3.6% de sus colaboradores –unas 119 familias– permanecían en condiciones de desventaja social.

A partir de ello, se plantearon aspectos como el facilitamiento de bonos de nutrición y salud, atención psicológica y nutricional, guía en trámites de aseguramiento ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), capacitaciones, mentoría, bonos para remodelar o construir viviendas, entre otras medidas.

“No sabe cuánto me ayudaría a mí un programa de este tipo en mi empresa”, dice Ricardo, en el bus, tras conocer que Susana consiguió una beca completa para los estudios de su hermano Brandon, Juan Carlos recibió ayuda para reparar su casa y adaptarla a las condiciones que necesita su hijo con trastorno del espectro autista y Yerson obtuvo inyecciones para tratar una enfermedad cardíaca que sufre su bebé.

Iniciativas de este tipo parecen aisladas en Costa Rica. Sin embargo, su impacto es alto en el entorno inmediato de los trabajadores y sus familias, y contribuye de lleno a la meta que tienen los países de disminuir y erradicar sus índices de pobreza. Así lo reconoce la OIT, que creó el proyecto Conduc-

ta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) para que cada vez sean más las empresas que se involucren en prácticas de este tipo, e incluso financiar actividades con este mismo enfoque a través de un fondo de recursos.

Desde los ojos de Ricardo, la Costa Rica de hoy ha cambiado poco con respecto al 2014: los altos índices de pobreza se mantienen, él sigue alquilando la humilde vivienda con piso de tierra y sin cielorraso donde vive con su familia, el congestionamiento vial en las horas pico es igual o peor que hace siete años y la selección nacional de fútbol volvió a ser el mismo desastre de siempre.

Los vendedores ambulantes aún mantienen sus puestos improvisados en las aceras de la capital, el bus entre Barva y Heredia lo sigue manejando en las mañanas Francisco, el mismo chofer. Ricardo ya tiene 33 años y sigue trabajando en construcción con un salario que, a duras penas, le permite alimentar a su familia.

“Muchas cosas siguen siendo iguales, pero podrían dar un giro radical si más empresas y organizaciones se apuntaran al rescate de nosotros, los olvidados” sentenció Ricardo. Posteriormente, se dirigió a tomar el autobús a eso de las 7 de la noche, no puede quedarse a conversar más; en su casa le esperan su familia, algunas tareas del hogar y unos cuantos problemas que sigue sin poder resolver.

Además, si tiene suerte, también le espera un plato de comida distinto al del día anterior.

PERÚ

Un hogar humilde que se apaga

Jair Zevallos Morón





Este texto obtuvo mención de honor como trabajo final del Taller “Empresas y derechos humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas”, organizado por CERALC-OIT.



Jair Zevallos es peruano, nacido en 1991. Además de periodista, ha trabajado en agencias de marketing y ha ejercido la docencia. Se considera un lector promiscuo y heterogéneo. Es egresado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) en 2015 y cursó la maestría en Lengua y Literatura en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Desde 2020 escribe en la sección de política del diario La República. “Hace poco más de una década leo más de cien libros por año y hace menos de un año, después de poco menos de una década, volví a una redacción a enfrentar mi presente con el presente, con la esperanza ingenua de cambiar algo, de transformar un futuro que quizá nunca me pertenezca o que llegue tarde, a deshora, cuando yo ya haya cambiado, cuando sea calcio o barro o planta.”

 [Jairzevallosmo](#)

 [jairzevallosmoron](#)

 [jairmartin.zevallosmoron](#)

 [jair-martín-zevallos-morón-ab7ab7a9](#)

 jairzevallosmoron@gmail.com



*La tarde está muriendo
como un hogar humilde que se apaga.*
Antonio Machado

LO PRIMERO QUE OYÓ FUE
el repiquetear de un
corazón motorizado,
un vibrato áspero
que se tragó la voz de
su madre, que entorpeció la
hechura del último consejo, y
que la dejó ahí, al final de un
crujido que se confundía con el

titubeo de una butaca coja, un vaivén amputado que aturdí la vigilia del hermano pequeño. Pasado el umbral, el ruido llegaba ciego y pensó que la única manera de conjurarlo era apretando los párpados hasta escuchar el temblor de sus latidos, y al borde del milagro, cuando ya había agotado algunos pasos y la oscuridad voluntaria lo había tentado a enterrar los tobillos en el barro, se dio cuenta por el rumor de otros niños que se trataba de aviones. Flexionó los codos para abrazar el aire que los separaba y recibió como respuesta la primera ráfaga de una ametralladora semiautomática, una descarga ensordecedora que motivó la curiosidad pueril y lo condujo hacia el lugar donde habían caído los proyectiles. En Uchiza, en el caserío de Barro Blanco, en el departamento de San Martín y en toda la selva central peruana, llevar en el bolsillo una munición de calibre 7,62 milímetros no solo invocaba la buena suerte, sino también inflamaba la envidia de quienes aún no habían alcanzado la pubertad a mediados de la década de los noventa, por eso, cuando corrió a trompicon desgarrado para recoger los restos de plomo bajo la maleza, la mirada párvula de los niños que cosechaban el celo tras sus ventanas detuvo a tiempo el frenesí con un desajuste en los talones y el desgarró de sus rodillas, y ahí, con las manos tanteando el polvo para amortiguar el derrumbe, reventó en sus tímpanos un estruendo como del principio del tiempo. Una bomba, gritaron, y en medio de la confusión advirtió que ahora sí estaba ciego.

Una bomba, bebé, me dice ahora sentada frente a mí, yo no veía nada, pero todos gritaban ¡bomba!, ¡bomba!, y yo que desde entonces ya estaba deschavadita, corrí nomás sin ver hacia donde pensaba que era mi casa. Yo ya era gay, ya me sentía gay, sonrío, aunque todavía no había formado mi identidad de

género. Eso fue ya a partir del 2003, cuando estaba en Lima. Fue difícil, corazón, baja la vista, toma un trago; solamente vivir ya es difícil para una mujer trans, imagínate ahora querer ser profesional, conseguir un trabajo. A nosotras, cariño, solo nos queda ser peluqueras o prostitutas, pero una también tiene sueños, ¿sabes? Ay, mi amor, la vida... ¿De dónde has sacado esta cerveza? No la había probado. Está rica, ¿sabes?

Lo que no sabe Anayely Nelly Anaya Alvino, ahora presidenta de la Asociación Civil Estrella Fugaz Diversidad Inclusiva, fíjate tú, me dice, paladeando la palabra con el rabillo del ojo, es que en abril de 1993 —tres años antes de la bomba—, tras un vuelo desde la ciudad de Washington D.C. a Dallas, un empleado de la aerolínea American Airlines envió un informe interno en el que solicitaba “el cambio todas las mantas de las almohadas debido al grupo de activistas por los derechos de los homosexuales a bordo”. La solicitud, nada infrecuente para la época, lejos de ser pasada por agua tibia como la sangre variopinta derramada bajo el gris anonimato del cielo limeño, llegó hasta los oídos de la gerencia y en menos de una semana el portavoz de la empresa, Al Becker, convocó a una conferencia para pedir disculpas públicas y calificar el incidente de “indignante, objetable y desafortunado”. Un año después, en 1994, se creó dentro de la corporación el grupo de recursos para empleados homosexuales, lesbianas, bisexuales, transexuales y aliados de American Airlines (GLEAM, por sus siglas en inglés), cuyo propósito era trabajar en paralelo con los altos mandos a fin de llegar a otros grupos de trabajadores y adoptar los principios de equidad, aceptación y diversidad en todas las políticas y programas de la compañía; es decir, en otras palabras, invitar a los demás a darse cuenta, acaso con horror, que una perso-

na, independientemente de su orientación sexual, no deja de ser nunca una persona.

Mientras la luz tanteaba filtrarse por las rendijas del humo desperdigado que envolvía los escombros, reparó en que lo único que lo abandonaba no era la ceguera, sino también esa feliz ignorancia que ampara los primeros años y que termina por romperse ante la consciencia inminente de la muerte. Ya no estaba ciego, ni herido. Estaba roto. Para abrirse paso entre los vestigios de la niebla y el galopar atolondrado de los vecinos, recogió sus pedazos y los cargó auestas para desandar el terreno ganado. Entró en una casa que no era suya a recibir el regaño de un padre que esperaba la venida pródiga del vástago desaparecido, y retrocedió mordiendo con las manos los trozos de quinchá y adobe que se desprendían de las columnas. El ruido del motor que oyó al principio se corporeizó en una avioneta de la que esperaba que bajase el grupo de militares que acaso sin permiso ensayaban emboscadas desde hace quién sabe cuántos años para combatir una lisura que se repetía rechinando el diente y que se evocaba articulando un tetrasílabo: te-rro-ris-mo. Pero lejos de ver el uniforme verde al que se había acostumbrado, se le metió en el ojo una partícula de tierra, seguida de la figura de unos hombres vestidos como la propia gente del pueblo, del mismo tamaño de la gente del pueblo, pero que disparaban en su contra como si el odio le quemara en la yema de los dedos y el gatillo fuese un caudal de agua helada. Como no encontró su casa, vino la casa a buscarlo a él, y al girar el cuello a la siniestra se tropezó con el umbral que custodiaba el refugio materno y se ajustó el llanto a los cabellos para atravesarlo con la promesa de que se detenga la muerte bajo la sombra del calor filial.

Yo tuve mi primer novio a los doce, me dice, a los doce, repite sin prisa, con candor. Lo conocí trabajando, vendiendo, porque, ¿sabes?, yo trabajaba vendiendo golosinas en las calles, en los bares, en donde sea, bebé, yo salía del colegio y me iba a recorrer el pueblo hasta la medianoche. A veces más. Salud, papi, ¿me sirves un poco más de gaseosa? Te decía que a este primer novio lo conocí en una cantina. Era amable conmigo, me compraba todas las noches y a veces me regala cosas: ropa, frazadas. Tú sabes, mi amor, lo que me hiciera falta entonces. Yo imagino que debe haber sido mi carisma, le habré caído bien, porque yo soy así con todos, mi vida, me gusta tratar bien a las personas, y a él lo trataba como un rey, aunque era un poco mayor, ¿sabes?, debe haber tenido unos treintaipicos, en fin, la cosa es que nos hicimos novios y al año siguiente, ya cuando tenía trece, me sacó de virgen. Con él pasé toda mi secundaria, casi toda, porque una tarde un primo nos vio besándonos en un parque y se fue a la casa directo a contarles a todos, y yo le dije a él, a mi novio, pues, le dije que se quede, que no vaya, porque él quería ir a arreglar las cosas, y yo todavía por defenderlo le dije que no, que no, que yo veo cómo lo arreglo, que aquí te quedas, y cuando llegué en la noche no me dieron tiempo de explicar nada porque me pegaron entre todos, me humillaron, eso es lo que más me duele, y eso que los golpes no fueron para menos, en esa casa vivíamos como treinta y cinco, y así, bebé, y así, ya te imaginas lo que pasó después, por eso apenas terminé el colegio esperé que pase mi cumpleaños, que es a finales de diciembre, imagino que irás, ¿no, cariño?, bueno, esperé que pasé y en el 2002 me vine a Lima. La única que me apoyaba era mi abuela. Ella me mandó con mis cosas, con una bolsa de ropa y un poco de platita, y en el bus, ya cuando estaba

por subir, nos encontramos con un señor que me ofreció un lugar, que nos dijo que vivía en una casa de cuatro pisos y que me podía ir con él. Mejor ni preguntes qué pasó, corazón, solo te diré que el hombre vivía en la punta del cerro y que la casa de cuatro pisos terminó siendo de cuatro esteras. ¿Qué más?

El mismo año en que el primo de Anayeli descubrió su amorío clandestino, en American Airlines se implementó el beneficio de pasajes para personas del mismo sexo, y un año después se definieron las políticas internas contra la discriminación por identidad de género y los lineamientos para empleados transgénero. La encargada del área de Recursos Humanos, Cynthia Inoñan, explica que todas estas prácticas de responsabilidad social se dan en la empresa de manera general y aplica para todos los trabajadores en cualquier parte del mundo. Sin embargo, me dice, ya sabrás lo difícil que es llevarlo a cabo en algunos países, incluyendo Perú, que no tiene un respaldo legal que nos ampare. Recién en 2017, me dice ahora Mylene Flecha, gerente de la base de auxiliares de vuelo en Lima y líder del capítulo de PRIDE (que reemplazó a GLEAM) en Perú, cinco empleados de American nos juntamos para participar en la Marcha del Orgullo, iniciativa que fue apoyada por la empresa. Al final nos presentamos de manera institucional treinta personas. Fuimos la primera empresa privada en Lima en participar en este evento y aunque no lo creas, me dice, PRIDE Lima fue la segunda sucursal que abrió fuera de Estados Unidos, después de Liverpool, en Reino Unido.

Dentro de los logros más importantes que ha conseguido PRIDE Lima está la implementación del seguro de salud para parejas del mismo sexo, política que vio la luz en 2020, justo

antes de la pandemia, como anticipándose al desastre. Años después, al fallecer una pareja que tuve, luego de más de 15 años de relación, me dice ahora Pedro Villar, jefe de cabina, atravesé una situación bastante tensa con su familia, pero la empresa y el equipo de personas con los que trabajo me ayudaron, me apoyaron en todo momento. Es un privilegio del que no todos pueden jactarse, aunque hace falta más, hace falta, por ejemplo, que una pareja pueda decidir en caso de una situación médica, lo que la ley actualmente no faculta. Tampoco nos ampara ninguna legislación en cuanto a la herencia, al matrimonio u adopción. En American contamos con incentivos en caso las parejas, sin importar en sexo, adopten a un niño, pero aquí es legalmente imposible.

El humo había llenado todos los espacios de la casa, todas las carencias, y trajinaba perezoso por la memoria, por las comisuras de un tiempo que se almacenaba como una brasa, que ardía con un discreto calor. En mitad de la sombra, un fulgor extraviado dibujó el sueño, y fue ahí cuando la madre vio al niño, al hijo, al pie del recibidor, con la cara hecha un puño y el sudor que se le resbalaba por los nudillos; lo vio con la impotencia de no poder darle un pan sin plomo, de no poder organizarle a medida la infancia, de no poder taparle los ojos para desaparecer el horror; lo vio con la nostalgia anticipada de tener que morir a deshora, de no ahorrarle la diligencia muda de ofrecerle el cuerpo rígido, de no aliviarle la faena de velarla como a una santa, de enterrarla como un tubérculo. Me abro el pecho para entregarte el corazón, pensó la madre, y el niño detuvo los ojos en el principio del seno para legitimar la herida, para seguir con el recuerdo la estela de sangre que bailaba violenta por un cauce enloquecido y desembocaba tibia en el pezón, en el labio ávido del herma-

no pequeño que se aferraba al sueño, que saciaba su hambre con el maná del cadáver.

Fueron dos balazos: uno en el pecho y otro en el cuello, me dice, a mi padrastro también le cayó uno en la pierna. Mi hermano tenía año y medio o dos, y mi madre lo estaba amamantando cuando ocurrió todo. ¿Qué hice yo? Correr, correr como una loca y gritarle a todos los vecinos que me ayudaran, que la llevaran al hospital, pero afuera era todo humo y la gente corría de aquí para allá. Terrible, mi vida. No sé cuánto tiempo pasó para que llegaran a ayudarnos. La subieron a la tolva de una camioneta y a la hora la devolvieron. Muerta. Nos dijeron que en el hospital no pudieron atenderla porque todo estaba repleto y ahí quedó. Todas las cositas que tenía mi madre se las quedó una hermana mayor que yo ni siquiera sabía que existía. Ya eso qué me importaba a mí, cariño. Mi hermano se fue a vivir con unos tíos y yo me quedé con mi abuela. Yo sé que ella me cuida desde el cielo, porque, ¿sabes?, desde que empecé en el trabajo sexual he visto tantas cosas, tantas amigas golpeadas, muertas, pero a mí no me ha pasado nada, bebé, salvo un par de veces que me llevaron a una comisaría. Nada más. Cuando estoy en la calle, sea donde sea, hay algo que me dice: cruza la vereda, no entres por ahí, corre. Y yo sé que es ella, que es mi madre. Sí, mi amor, sí, me dediqué algunos años al trabajo sexual, bueno, hasta ahora, pero ya solo con clientes fijos. ¿Cómo que por qué lo hice? Bueno, la verdad, corazón, yo tenía muchas ganas de vestirme de mujer, porque yo soy una mujer, ¿sabes?, solo que nací en un cuerpo diferente, y, claro, también para tener algo extra, para comprarme mis cositas. Digamos que fue un poco por placer y un poco por necesidad. Ya no queda mucho, bebito, ya es tarde también. ¿Mañana tú no trabajas?

En Perú, solo una mujer trans ha podido cambiar el registro de su sexo en el documento de identidad. Su nombre es Dania Calderón y el 21 de setiembre de 2021 logró esta hazaña luego de tres años de fatiga, juicios y expedientes, y con una inversión de aproximadamente diez mil soles o dos mil quinientos dólares. Hace tres años trabajo en la Universidad Mayor de San Marcos, en el área administrativa, me dice Dania, pero la mayor parte de mi vida he trabajado en centros de salud. Soy enfermera. Hay mucho prejuicio contra nosotras, porque no tenemos las mismas oportunidades y cuando lo hacemos, como en mi caso, nos asocian a las campañas de concientización contra el VIH. Yo lo he hecho y me parece importante, pero eso no quiere decir que mi conocimiento se limita a enfermedades de transmisión sexual, ¿no crees? Sí creo, pienso, pero no sé si ella creería que la política de American Airlines ampara las transiciones de género; es decir, si una persona se identifica con un género que no le fue asignado al nacer, puede anunciar con total discreción que va a empezar un proceso de cambio y utilizar el nuevo nombre y el nuevo uniforme con el que sí se identifica. La identidad, me dice Dania, es tan simple como eso. Nosotras no queremos casarnos, sino tener una identidad.

En 2015, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) evidenció que, durante las entrevistas laborales, las personas LGTBI son sometidas a preguntas invasivas sobre su vida privada y sufren de acoso y hostigamiento, por eso la mayoría decide ocultar su orientación sexual, generando un estrés innecesario que termina por minar su productividad. Yo también soy enfermera, me dice Anayeli, soy técnica en enfermería, pero no he podido encontrar un trabajo, cariño. Ya ni siquiera lo busco. Los que me conocen, saben lo que

puedo hacer y a veces vienen a la casa para pedirme que los ayude con algo, que le aplique inyecciones. Yo gustosa, bebé, siempre.

De acuerdo con el proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC de la OIT), la conducta empresarial responsable significa “integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales”. En ese sentido, American Airlines, además de los beneficios que ha ido integrando para su personal desde 1993, suscribió la Primera Declaración de Compromisos – Pride Connection Peru 2021, la cual abarca diez compromisos públicos contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y a favor de la promoción de la comunidad LGBTIQ. Esta declaración involucra a otras 47 empresas de la red y cuenta con invitados de honor como la ONU Perú, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Embajada de Canadá, la Embajada del Reino Unido y Out & Equal Workplace Advocates.

Le hubiese gustado esperar con la certeza de que le iban a entregar una madre y no un cadáver, y mientras sostenía la mandíbula con los nudillos y se enjuagaba la cara con su ausencia, se dio cuenta de que algo había acabado, pero no sabía bien qué. Acaso será la tarde, pensó, que había oscurecido hasta degenerarse, como un hogar humilde que se apaga. Aquí nomás, bebé, cruzando, al lado de la farmacia, me dice ahora, aquí, aquí, repite, y yo intento adivinar las huellas de su infancia, cuando el estruendo no era presagio, sí, aquí está bien, me dice, voy a ver un rato a las chicas, cariño, a ver cómo están, sonrío, muestra los dientes, agita los pómu-

los, largos como una condena, afilados como una guadaña. Imposibles. A ver si vamos a la playa, mi vida, a ver si no te olvidas de una, pero tranquilo, cuando tengas tiempo, quizá el domingo, bueno, conversamos, aquí puedes dar la vuelta, vas de frente y a la izquierda, con cuidado, mi amor, no te vayas a perder, y se perdió a medianoche al este de Lima, en Puente Nuevo, entre parroquianos, viciosos e incautos, entre tanta gente junta, tanta gente sola, se perdió como lo hizo casi treinta años antes cuando, cansado de apretar las ancas contra el banco, se fue a recorrer los restos de la vida que las bombas no pudieron deshacer, y mientras el pie poblaba el polvo, con el pecho fracturado, peregrinó por unos minutos, por toda una vida, a través del recuerdo, alumbrando con una vela toda su tempestad.

ECUADOR

Lo que no se mira

Sofía Meneses





Sofía Meneses es ecuatoriana nacida en 1992. Es comunicadora con especialidad en arte y cultura por la Universidad Central del Ecuador. Además, cursó estudios en la Universidad Andina Simón Bolívar, en su Sede Ecuador. Labora como comunicadora independiente y comunitaria y ha trabajado en proyectos de inclusión en género, trabajo infantil, violencia y masculinidades. Además, tiene una Maestría de investigación en género y estudios de la cultura. Es mujer libre y feminista como sus ancestras, apasionada por la política no partidista que busca erradicar, irrumpir y trastocar desde las dinámicas familiares y desigualdades sociales. Le encanta la radio y ha practicado por más de 7 años. Ha sido colaboradora para CORAPE, Ministerio de Igualdad, Radio Pública, Universidad Central del Ecuador, entre otros espacios en Ecuador.

 facebook.com/100008215771078

 sofiamenesesandrade@gmail.com



M I MADRE
acababa
de morir,
pasaron tan
solo pocos
días pero parecían años; años
de extrañar, años de pensar
por qué, años de estar en cama
deseando que la pesadilla
termine y que aquel virus de la
COVID19 que no entendía

cómo se coló por sus huesos, por su sangre roja y por sus pulmones le quitó el aliento que susurraba que todo estaba bien, cuando nada estaba bien, cuando los médicos, ni el Estado, ni nadie pudo prevenir ese frío muy raro que trajo marzo y consigo la consigna de vientos tormentosos, y días interminables e inexplicables.

Martín Caparrós, un periodista que se había aventurado a conocer lo sublime del periodismo, decía “siempre es raro iniciar”. Para mí, una joven periodista de veintiocho años, iniciar no había sido difícil; pero ahora entendía que esos inicios de los que se refería Caparrós no siempre eran como los imaginaba, ahora huérfana de padres, con un hijo de un año a quien cuidar y muchos miedos, iniciar era distinto, me pesaba poner una consonante o una vocal, las letras, las palabras y la voz se quedaron en mi garganta aguardando tiempos mejores, aguardando la inquebrantable fuerza de mis ancestros que ya estaban en el agua, en la lluvia y el sol que iluminaría fugazmente después de ese día.

Eduardo Galeano hace mucho había dicho “el mundo no está hecho de átomos, sino, de historias, son estas las que permiten convertir el pasado en presente” y así precisamente esta historia no se trata de mí solamente, se trata de toda una comunidad, de todo un sector que permitió que una joven periodista logre como diría Galeano sacar un fueguito que estaba un poco apagado y se choque con una realidad que está ante los ojos de todos, y se llama desigualdad.

Eran las cuatro de la mañana. Estábamos Jorge, Brígida y yo con una maleta cada uno. Salíamos de la frontera en un pequeño espacio entre Carchi y la frontera con Colombia, tomamos la carretera y ya el sol se dejaba ver entre las nubes que se posan por el suelo árido del Chota, la música

sonaba al ritmo de Rockola Bacalao una banda muy popular en Quito en el capital de la mitad del mundo.

Hasta ese momento yo no conocía bien el trabajo que íbamos a hacer, había escuchado de Coordinadora de Medios Comunitarios Populares y Educativos del Ecuador (CORAPE) como un lugar de “hippies”. No había pasado mucho desde que pasé a formar parte de un proyecto que intentaba frenar el trabajo infantil en toda la región. Ahora la misión de la CORAPE, conocida como la primera red de medios y la única con alcance nacional que existe en el país, era precisamente escuchar a esas radios, a esos medios de comunicación que, a pesar de tener micrófonos con un alcance por toda la provincia, han sido ignorados por el Estado.

Eran las siete de la mañana y estábamos próximos a llegar a la Radio Ilumán, una radio inexistente para mí hasta ese momento. En la carretera hacia Otavalo ya se escuchaba la 96.7 Fm Radio Ilumán “La Voz Intercultural”, el mapa nos avisaba que estábamos cerca. Afuera se observaba un color con el logo de Radio illuman, paredes blancas en donde sobresale estas ganas de hacer radio y ser escuchados. En la radio nos recibe Flor Cajas, ella viste un chaleco de Radio Iluman con su logo, que es una cruz andina y significa las cuatro estaciones y el ciclo natural de vida. Flor, viste un collar de tres metros color oro, una blusa bordada con flores turquesa representativa de su tierra, en donde se encuentran los mejores bordados del mundo, y unos artes largos que cuelgan sus orejas.

Para Flor, trabajar en Radio Ilumán es muy bonito. Ella recuerda que escuchaba la radio Iluman desde que tenía cinco años, “porque mis papás escuchaban siempre Radio Iluman día y noche. Entonces yo siempre decía que, de grande, que-

ría trabajar en Radio Iluman”. Su primera oportunidad de ingresar a la radio fue a sus siete años, cuando en Radio Iluman se hacía un programa para niños.

Flor resalta que Radio Iluman siempre ha trabajado con el objetivo de fortalecer su identidad cultural, de poder incentivar a los jóvenes, a los niños a que quieran aprender y hablen el idioma Kichua. La Radio pertenece a la Asociación de Jóvenes Kichwas de Imbabura (AJKI) quien es concesionaria de la frecuencia. Su trabajo se ancla dentro del servicio social desde la educación comunitaria y el fortalecimiento de la cultura. Los inicios de la Radio se enmarcan en la lucha permanente del movimiento indígena y la defensa de sus derechos, visibilizando a las comunidades desde sus realidades, cultura, música, tradiciones, gastronomía y costumbres.

Su programación y producciones las realizan mayoritariamente en kichwa, tienen gran acogida entre la población. Flor cuenta que un día en la radio, es tener una jornada donde no paras de reír. “Yo ingreso al trabajo a las ocho de la mañana, justamente a un programa de ayuda a la comunidad. El programa Servicio Especial que está enfocado netamente para ayudar y que permite que la comunidad haga anuncios de compra, venta, cambio, invitaciones, anuncios de pérdida y todo tipo de mensaje de interés completamente gratis”

Para Flor, trabajar con CORAPE ha sido una oportunidad de aprender, ella asistió a sus talleres. Flor explica que “los que trabajamos en medio comunitarios, no somos profesionales, hacemos este trabajo de comunicación porque nos gusta, porque nos nace del corazón hacer comunicación. Y en eso nos han ayudado bastante en CORAPE, que ha permitido que recibamos talleres, capacitaciones y que mejoremos nuestros contenidos”.

Son las ocho de la mañana y ya esperan sentadas varias mujeres y hombres, se puede contar más de treinta personas en una sala que cuenta con un pequeño escritorio. Jorge, Brígida y yo, estamos entregando el material que servirá para recoger todos los comentarios, dudas y mensajes que tiene esta radio. La charla empieza con un mensaje del director de la radio Jaime Díaz, él está con un sombrero negro, alpargatas y un traje blanco. Su saludo empieza en Kichua *Kichwa mashimi kapani, ñukanchi kawsayta riksichishpa, kichwapi rimapashpa, llakikuna tiyakpi yanapashpa katipani. Sumak kawsayta mashkashpa... Kuyayay runa mashikuna*. Para Jaime “Radio Iluman” es mucho más que un grupo, es una organización en donde lo principal es fortalecer la identidad cultural de los pueblos Kichuas. Como son los Caranquis, los Otavalos, los Natabuelas. “Nosotros queremos fortalecer nuestra identidad a través de las costumbres de ellos, por eso nosotros en nuestra parrilla de información vamos enfocados a promocionar, nuestra música andina, sobre todo a hablar en nuestro idioma”.

La reunión comienza y entre risas y pedidos, estos comunicadores comunitarios me enseñan que tienen mucho interés por ser escuchados, por gritar al Estado que sus necesidades no se solventan, que los presupuestos no llegan. Ellos, en actos de agencia, de lucha y de entrega, han levantado por más de 20 años una radio que busca hacer comunidad. Una radio que llegue a esos espacios inimaginados atrás del gran Imbabura o del Lago San Pablo. Ahí donde las casas son de barro y las noticias no llegan, porque parece que Ecuador tiene fronteras internas que no se ha propuesto romper. Las ondas de Radio Ilumani no se detienen en esos límites y siempre ha buscado llegar a los pueblo olvidados.

La Radio le pide a CORAPE que busque profundizar la capacitación para todas las radios afiliadas en *marketing* digital, para mejorar la sustentabilidad y solventar el uso de las redes como herramientas. Pero me surge la duda de porqué la radio le pide eso a CORAPE. Jaime Díaz me cuenta que “Radio Iluman es filial de CORAPE desde el año 2000 y ellos deben apoyarlos en la parte técnica y en capacitaciones”.

CORAPE es como nuestro padre, nunca nos deja solos. Por ejemplo, resalta Jaime “CORAPE nos ayudó en la parte legal en el concurso de frecuencias del Ecuador, enseñándonos cómo podemos proceder para poder estar en este concurso de frecuencias, por ello logramos tener nuestro medio de comunicación e incluso actualmente hemos ganado más cobertura convirtiéndonos de locales a provinciales. CORAPE siempre ha estado pendiente no solo de Radio Iluman, sino, de todos los medios de comunicación aliadas por eso es la representante nacional de las radios comunitarias”, profundizó Jaime.

Jorge Guachamín Secretario Ejecutivo de CORAPE explica que “el aporte que CORAPE hace a las radios en general es en tres líneas: generar producciones para las radios que puedan tener una unión nacional a través de los noticieros; por otro lado tenemos, formación y capacitación continua para los comunicadores y comunicadoras de las radios y siempre trabajamos en el tema de la sostenibilidad, que es algo muy complejo para los medios de comunicación, mucho más en el marco de la pandemia y pues sobre todo el trabajo que tienen que hacer ahora con la incursión de redes sociales”.

Sin embargo, todos los miembros de la radio señalan que CORAPE les ha salvado más de una vez, que siempre ha buscado incursionar en temas importantes. Uno de estos es en

Derechos Humanos, para Jorge, CORAPE trabaja en temas de igualdad; trata de romper esta brecha de que solamente algunos sectores tienen derechos y otros no, entonces al existir en el Ecuador y en Latinoamérica, esta diferencia, esta brecha tan grande entre quienes logran tener y acceder a los derechos como: educación, temas de salud, acceso a la información, derechos a la comunicación y derechos universales que están en nuestra Constitución y que lamentablemente no logran cubrir todas las necesidades. Ahí es donde CORAPE entra, en este caso como una organización social trabaja a través de la comunicación, estos ejes de derecho, para que algunos sectores que son tan difíciles de alzar su voz puedan contar cuales han sido sus vulneraciones.

Es precisamente ahí donde la comunicación entra para informar, para educar, para hacer que de alguna manera ellos puedan tener herramientas de las cuales defenderse frente a los abusos que pueden generarse desde varios sectores privados, o sectores como el mismo Estado que a veces los ignora y no se preocupa por estos aspectos. Para Jorge, “CORAPE ha trabajado en tema de derechos humanos como los ambientales, de género, interculturales, educativos, de salud. Entonces cada uno nosotros hemos tratado de aportar conjuntamente con las radios en el desarrollo de las comunidades, esto es básicamente un aporte tácito ya que está en nuestros lineamientos estratégicos”. En palabras que Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo utilizarían esto sería un ejemplo de Conducta Empresarial Responsable, en otras palabras, sería actuar en comunidad, trabajar en red, entender al otro desde una perspectiva Andina que busque la democratización de la comunicación y de la información para que de esta forma se democraticen

todos los derechos humanos. En palabras de Eduardo Galeano sería pelear por una casa de todos, que no sea una casa de poquitos y un infierno de muchos. En mis palabras sería ser y parecer.

Para CORAPE la comunicación comunitaria es la alternativa para el desarrollo de las comunidades, y de los sectores más alejados. La comunicación comunitaria nace de estas corrientes mucho más educativas en el Ecuador y creo que eso ha permitido el desarrollo tanto en idioma propio, como la conservación, las cosmovisiones culturales que eso permite el desarrollo de una cultura propia y además impulsa el avance económico social y político de los sectores en donde están las radios comunitarias.

Este trabajo no es poco, pues, precisamente en este momento el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020–2022 publicado por la OIT explica que “La pandemia ha puesto de manifiesto las profundas desigualdades y las importantes brechas en la cobertura, la integralidad y la adecuación de la protección social en todos los países. Retos muy extendidos como los altos niveles de inseguridad económica, la pobreza persistente, el aumento de la desigualdad, la informalidad generalizada y un contrato social frágil se han visto agravados por la COVID 19”.

Esto en un país como Ecuador no solo recrudescer el ambiente social, sino que empeora dramáticamente la situación especialmente de los sectores comunitarios. Incluso según una nota publicada por diario Primicias de Ecuador “la pobreza alcanzó el 47,9% de la población y la pobreza extrema el 27,5%”. Este mismo diario publica que solo “dos de cada diez trabajadores de áreas rurales tienen un empleo adecuado, esto significa que la mayoría está subempleada,

tiene un trabajo precario o está en el desempleo”. Ante esto, el Informe Mundial sobre la Protección Social 2020–2022, de la OIT, explica que “establecer la protección social universal y hacer realidad el derecho humano a la seguridad social para todos es la piedra angular de un enfoque centrado en las personas para alcanzar la justicia social. Con ello se contribuye a la prevención de la pobreza y a la contención de las desigualdades, a la mejora de las capacidades humanas y de la productividad, al fomento de la dignidad, la solidaridad y la equidad, y a la revitalización del contrato social”.

Por tanto, hoy es urgente que el trabajo comunitario y el trabajo de estas organizaciones sobresalga y combata con acciones firmes lo que el Estado no puede garantizar, trabajos dignos que permitan un desarrollo social.

Jorge Guachamín destaca que “CORAPE ha trabajado mucho con Radio Iluman, hemos hecho muchas cosas como donaciones de equipamiento, en el tema de sostenibilidad hemos trabajado en conjunto con UNICEF en el marco de la pandemia, eso ha permitido una relación mucho más estrecha y fuerte que nos permite visibilizar el trabajo y el aporte de una organización, trabajando conjuntamente en alianzas estratégicas y trabajo sostenido generando que existan plazas de empleo digno para comunicadores comunitarios”.

Esto es de vital importancia pues el documento Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2021, publicado por OIT, destaca que “el impacto irregular de la crisis interactúa con el nivel de competencias laborales, lo cual agrava las desigualdades sociales por otra vía más. Los trabajadores más calificados suelen trabajar en ocupaciones que se han visto menos afectadas por las pérdidas de empleo y que se han beneficiado de la posibilidad de trabajar a

distancia. La capacidad de trabajar desde casa en ocupaciones más especializadas, y en zonas con mejor acceso a Internet, ha acentuado las desigualdades entre el Norte y el Sur globales, entre los hogares con diferente estatus socioeconómicos y entre las zonas rurales y urbanas”.

Por eso, esta historia no se trate de mí ni de que fui una de las tantas personas golpeadas por el COVID 19. No se trata ni de mi hijo a quien cuido, ni de mis miedos. Se trata de toda una comunidad, de miles de familias que en el sector rural perderán mucho más que a un ser amado, perderán la capacidad de vida, porque eso es el trabajo, la vida misma, esa capacidad de dignificar a una persona y protegerlo de todo tipo de vulneraciones. El trabajo, como ya lo mencionó la académica Tara Melish, es un derecho humano económico y quizás es el derecho más importante porque es el que potencia que todos los demás se vayan consolidando.

Esta historia no se trata, finalmente, de Jorge, Brígida, Flor, o Jaime, sino que se trata de los silencios, de esos silencios que deja la incertidumbre de no saber qué harán esos ocho ecuatorianos, de cada diez, que no tienen un trabajo digno. Esta historia se trata, como decía Galeano, de tener un ojo en el microscopio y ser capaz de mirar lo que no se mira, lo que merece ser mirado, ese micromundo para contemplar el mundo desde los ojos de la cerradura. Ese mundo que habitaremos por años entre los estragos de una pandemia.

Martín Caparrós decía que el final Chan-Chan se lo deja a las fabulas, los finales que busco yo, después de vivir este viaje y reconocer y reconocirme en este otro, entendiendo sus necesidades y su capacidad de resiliencia ante ambientes tan complejos dejan claramente, en mí la respuesta del rugir como los Andes, el crear tormenta como el agua que

recorre estas tierras, el explotar como fuego que busca dar luz y hacer cenizas de lo que estorba.

Agenciar y posibilitar agencia, entender que está en mis manos y que este viaje deja otro motivo más para superar la tormenta que llegó en marzo, esa urgencia de despertar y entender que a tan solo pocas horas miles y cientos de miles de personas no han tenido el privilegio de estudiar o, siquiera, de comer hoy.

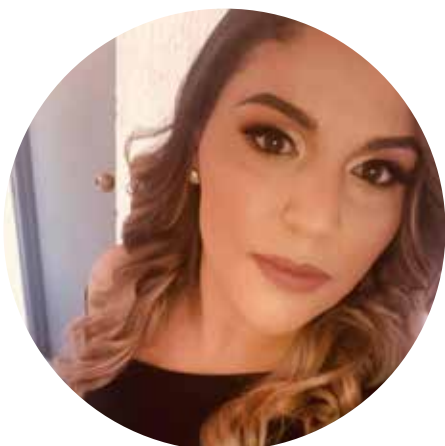
Por ello mi objetivo como periodista independiente es hacer lo que ya se atrevió a hacer CORAPE con sus radios organizadas, pero ahora nos tocó a mí y a todos potenciar ese poder de la comunicación y llegar a todas las personas, los espacios y los escondites que buscan mejorar la situación de esta población en un país con mucha desigualdad social.

COSTA RICA

Lo sabe

Elky Méndez





Elky Méndez es costarricense, nacida en San Ramón de Alajuela en 1985. Trabaja como jefa de información de Noticias del Sistema Nacional de Radio y Televisión desde 2008. Ha trabajado principalmente en el medio radial donde también conduce un semanal de información internacional. El periodismo lo siente como una pasión, aunque sabe que es una vida de sacrificios y lo asume con profesionalismo. Es oriunda del sector de occidente del Valle Central de San José y allí encontró la inspiración para la crónica que se publica en este libro. “Vivo locamente enamorada de todo lo que acontece en el mundo, me han significado un reto grandísimo, porque estoy convencida que siempre como profesionales de la comunicación debemos prepararnos y estudiar antes de hablar, es una responsabilidad muy grande la que cargamos y debemos asumirla con compromiso.”

 [mendez_elky](#)

 [ElkyMéndez](#)

 [Elky.Méndez](#)

 elkyme@gmail.com



LA IMAGEN QUE VANESSA proyecta es la de una mujer de carácter fuerte, firme y segura. De camino por la finca, de pie, sobre un tractor, pasan las horas en medio de una diversidad de variaciones de café, el tiempo me ha permitido conocer de plantas, del cultivo, desarrollo y producción.

Con mucha nobleza también, el tiempo me ha cedido un espacio para conocer a Vanessa y darme cuenta que aquella mujer proyectada como fuerte y valiente, ha debido enfrentarse a desafíos inimaginables en un mundo de vulnerabilidades.

Con el paso de los minutos aquella Vanessa dominante, dueña de múltiples hectáreas, muestra cierta sensibilidad por su historia, por sus relatos, sus recuerdos.

Son las 10:21 de la mañana, jueves 31 de setiembre de 2021, “Para que la mata empiece a dar fruto, debe tener esta altura”. Vanessa señala con el índice, el medio de su fémur de la pierna derecha. “Esa es la altura, aunque la medida correcta, es a la altura de la rodilla del hombre, hasta eso es machista aquí”.

Según el último censo del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), en Costa Rica, del total de la población ocupada en el sector primario (agricultura, ganadería y pesca), el 89,13% son hombres. Todo tiene sentido ahora para Vanessa quien forma parte del 10,86% de las mujeres trabajadoras del sector agro.

Vanessa, además, forma parte de un sector más exclusivo para las mujeres costarricenses, ella representa al 15% de las mujeres poseedoras de tierras registradas en el Fondo de Financiamiento Forestal (FONAFIFO), para la producción y trabajo de campo.

Luego de un inspirador recorrido por la finca, todo parece verse de otra manera, son muchas hectáreas cargadas de plantas de café, unas grandes, otras medianas, y otras pequeñas. Han habido cambios, la tierra, la producción y Vanessa, han debido cambiar.

Con mucho entusiasmo, Vanessa explica que tras malas

experiencias ha debido aprender y entender que el trabajo del café requiere de paciencia, de confianza y astucia. Nadie pensaría que aquella mujer desinteresada por los negocios de su padre podría hoy estar mostrando con tanta pasión lo que, más que un negocio, se ha convertido en un estilo de vida. Aunque parezca extraño Vanessa sabe muy bien qué tipo de planta hay en cada centímetro de su finca, incluso las que no tienen nada que ver con el café. Hay que ver el amor con el que Vanessa admira y describe a cada una de ellas.

Ser la propietaria de varias hectáreas en las que se produce café y caña, no parece para nada negativo, parece ser económicamente sostenible y poderoso, pero esa, no es la historia de Vanessa.

Hace algunos años atrás, en el 2007 para ser precisos, Vanessa no sabe del café mucho más que es un perfecto acompañante para el desayuno y, por supuesto, que su padre lo produce. Lo que tampoco sabe Vanessa, es que está cerca de despedirse de aquel productor de café. Quienes hemos vivido una despedida como esta, sabemos que es el peor de los encuentros: desigual, injusto y que vas hacia una despedida en donde sabes que la lucha ya la llevas perdida.

Aunque todos sabemos que cuando las personas se marchan, siempre dejan algo en nuestras vidas. Lo que su padre dejó para Vanessa y Marianella, su hermana, fue uno de los puntos de inflexión más importantes, y digo para ambas, porque ya luego les contaré sobre qué tan lejos ha llegado Vanessa.

Decididas a vender la finca, ambas hermanas llegan por primera vez como nuevas dueñas de toda aquella producción de café. La sorpresa: que aquel mundo desconocido, no era tan fácil de resolver. Las opciones de venta no fueron

siempre las deseadas y por aquellas cosas de la vida, pasa el tiempo y esa gran idea de deshacerse de aquello y seguir con la vida ya planeada años atrás, no es posible.

Pasa el tiempo, mejor dicho, los años, en el 2011 los proyectos de las hermanas debieron cambiar. Un accidente vascular periférico y un estado de coma de Marianella exigieron a Vanessa nuevos retos. Por si hubiese sido poco la despedida de su padre, una vez más debía decir adiós y, como les dije antes, toda despedida siempre nos deja algo. Ya saben qué dejó Marianella: sí, su parte de la tierra, ahora Vanessa debía resolver la situación sin mucha compañía, o quizás no, la compañía sí la tiene, se la dejó Marianella. Hay quienes dicen que de los momentos más difíciles de la vida surgen las mejores decisiones, pues, Vanessa nunca imaginó que podría haber momento más difícil que aquel del 2007.

Sin su hermana junto a ella, Vanessa decidió no vender la tierra, entendió que su destino no era ese, además, ahora tenía una familia. Pues sí, sabía que ahora formaba parte de un mundo aún más desconocido. No tuvo nueve meses para asimilar, intentar aprender o conocer, no pudo leer revistas de maternidad, ni creció siendo madre, pero ahora, además, lo es. Su sobrina también es parte de una nueva vida que deberá superar.

Convencida de que los retos son mayores, también las responsabilidades, Vanessa es ahora la tercera generación de la familia en dedicarse a la producción de café. También es la tercera generación en ser parte de una de las cooperativas más longevas de Costa Rica, CoopeVictoria, desde ese momento el mejor aliado de Vanessa.

Lo que hasta entonces no imaginamos y que en medio

de una confrontación emocional Vanessa tampoco lo imaginaba, es que algunos años más tarde, haber llegado a esta cooperativa provocaría algo muy grande, un momento que cualquiera pensaría es la cúspide de su trayecto, pero eso se los contaré más adelante.

Si hay algo de esta historia que estamos claros, es que Vanessa no sabía mucho de café, ya lo dijimos; sin embargo, sabía que su aliado podría resolver muchas de sus dudas y que sería su compañero desde ese momento en adelante. Si su vida cambió, muchas otras cosas debían cambiar, eso lo sabe Vanessa.

Ya los expertos del café también se lo han dicho. Para poder sostener la economía heredada de su padre, el primer consejo que recibió fue utilizar algunas de las tierras para la siembra de caña, una economía un poco más dinámica y sostenible y que inicialmente daría la liquidez para avanzar.

El tiempo pasó, ya era el año 2015 y correspondía seguir. Gracias a las políticas de conducta empresarial responsable de CoopeVictoria, la desigualdad social en el sector para Vanessa no es tan complicada, y tampoco es poder hacer cambios en la producción de café. Aunque he de decir que a Vanessa le sobran las historias por tan solo ser una mujer en un “campo de hombres”, al menos eso se dice.

CoopeVictoria, podríamos decir, es un claro ejemplo de lo que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las medidas transformadoras que alcanzan un trabajo justo para eliminar las brechas de género que existen en todos los sectores.

En el informe Panorama Laboral Temático presentado en el 2019, la OIT sugiere un replanteamiento de las políticas en las que se detecten las principales vulnerabilidades de las

mujeres en el sector laboral y se tomen como base para el desarrollo de conductas responsables.

La propuesta plantea que, aunque ha existido una evolución importante, las principales tendencias para erradicar las brechas laborales y salariales entre hombres y mujeres suponen un largo plazo y están directamente asociadas a la pobreza.

De los socios y socias de CoopeVictoria, que en total son 2442, el 33% son mujeres. Además de contar con políticas bien claras sobre la integración de la mujer en el agro, su participación y crecimiento, CoopeVictoria también tiene programas responsables que permiten brindar, junto con el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), un crecimiento controlado de la producción con una asistencia técnica y financiera sobre la renovación de las plantas de café. Una dinámica que envuelve a Vanessa y le permite, cada cierto periodo, ir renovando el café, que desde el tiempo en que lo controlaba su padre ha debido ir cambiando.

Ahora Vanessa conoce de variaciones de café, conoce del tratamiento del café y conoce muy bien la industria del café. Toma, come, duerme y respira café. Tan es así, que ya no solo ha controlado la producción, si no que se convirtió en la segunda mujer en formar parte del consejo directivo de la cooperativa, un puesto que, lejos de ser bien visto por todos, tiene sus inconvenientes para el “mundo de los hombres”. Sin embargo, amparada por las políticas de equidad de género y por la seguridad que la vida le ha hecho desarrollar, la tienen sin cuidado.

Durante un largo rato en la finca, no entendía por qué sembrar nuevas plantas de café había sido un reto significativo para Vanessa, no sólo por la inversión, “que fue mucha”

dice Vanessa, si no por la decepción que le dejarían algunas malas inversiones, no por el producto, no por la planta, ni por la calidad del café, sino por la ignorancia en el tratamiento, cuidados y atenciones que requieren.

Entre sus plantas, algunas jóvenes, ya se ven brotar las cosechas. Hoy que la visito, Vanessa espera que en dos meses esos cultivos estén cargados de frutos rojos, café fresco, listo para la recolección, “cuando uno ve las plantas así, llenitas, le entra una emoción”

“En cambio estas otras, ahorita se están portando bien, pero tuve que regañarlas, no habían querido cosechar nada”. Vanessa habla de una variación de café nueva que compró en el 2018 y que a la fecha no han tenido muchas ganas de ayudar.

Precisamente, el 2018 fue un año importante para Vanessa, aunque los retos no han sido fáciles y su economía se basa en un juego con la naturaleza, ha podido sobrellevar la producción. La renovación de las plantas ha tenido sus retos. Una sequía de dos años, por ejemplo, que afectó completamente el crecimiento de las plantas y con esto sus cosechas, qué decir su economía.

No les he contado que de profesión Vanessa es abogada, y es con los recursos que genera en su ejercicio profesional que logra dar vuelta a los asuntos financieros de la producción de café.

Con una nueva variación del cultivo, al parecer de mejor clase, con mayor capacidad productiva, en el año 2020, Vanessa estaba lista para hacer una renovación de plantas, “mis bebés chineadas” dice ella. Una inversión de alrededor de dos hectáreas y 3.000 metros que, sin duda alguna, serán uno de los proyectos madre para Vanessa y que, con seguri-

dad, con lo que dejan las cosechas y su ejercicio en derecho, podrá resolver.

En medio de uno de sus mayores esfuerzos de crecimiento, la adversidad regresa, Vanessa no es inmune a los embates del mundo y como toda la población mundial es tocada por la reciente pandemia de coronavirus. Una situación que claramente no afecta a la conducta natural de las plantas, ellas crecen y están listas para la cosecha, pero Vanessa no está lista. El confinamiento le genera diez meses sin trabajo, no hay flujos económicos, no hay ejercicio del derecho, los planes tienen que cambiar. Pero, también esto lo mencioné antes, no hay adversidad que no la haga más fuerte y oportunidades que no la hagan cambiar.

Convencida de la vulnerabilidad de la mujer en el campo de la producción del café, Vanessa sabe que no es la más débil, ahora tiene un rol importante en la toma de decisiones y es consciente de aquel 33% de los socios de CoopeVictoria, de las mujeres, y hay que hacer algo con ellas.

Su idea, conseguir que más de 30 mujeres, como ella, que luchan por la tierra y que, por diversas situaciones del destino, son quienes encabezan la producción, encuentren un nuevo horizonte. El camino por donde deben avanzar.

Amparadas por una cooperativa que cumple con estándares de calidad mundiales, que obtiene reconocimientos globales por sus buenas prácticas y el trato justo, saben que su destino va a mejorar.

Vanessa, en medio de la pandemia expuso un nuevo reto, esa vez con mayor compañía: 31 mujeres que cumplen con el perfil del nuevo programa Café Mujer. Ellas, dueñas todas de su producción y de sus fincas aceptan el reto y se convierten en las primeras mujeres de Costa Rica en pro-

ducir su propia marca, “Esencia Mujer” y que es exportada a Corea del Sur.

Estas mujeres que también trabajan sus tierras, en los cantones de Grecia y Poás, reciben el acompañamiento de la cooperativa en capacitaciones, producción y en asuntos financieros. El compromiso es que ninguna de ellas abandone el esfuerzo por asuntos económicos, así que si lo requieren también tienen asistencia en financiamiento. La meta es que su café, por primera vez, salga de las fronteras costarricenses.

Café Mujer comprende una calidad diferenciada, Vanessa explica con claridad que las cosechas de café tienen tres etapas: granea, centro de cosecha y repela. Siendo la de mayor calidad, y la escogida para Esencia Mujer, la de centro de cosecha, un grano de mayor calidad, con un tamaño diferente y una maduración mejor. Además, según los estándares de este nuevo programa, el café debe ser “de altura”, cultivado en altitudes que van de los 800 hasta los 1400 metros sobre el nivel del mar.

Este café, en definitiva, salió desde la cosecha de 31 mujeres y con gran cuidado fue seleccionado y procesado para crear una nueva alianza comercial. Trae reconocimiento y enaltece el esfuerzo, la lucha y dedicación de mujeres, que no solo han enfrentado situaciones personales y familiares, sino que, en compañía de personas y empresas con conciencia social, han alcanzado el éxito.

Estas mujeres hoy son conocidas fuera de sus campos, fuera de sus localidades, fuera de sus fronteras. Hoy, mientras hablamos en su finca, el primer contenedor de Esencia Mujer toca tierras asiáticas, es consumido por extranjeros y proyectado para multiplicar sus exportaciones.

Sin vanidad ni egocentrismo, Vanessa no habla mucho de su propuesta, aunque sabe que ha sido un proyecto maravilloso y que es solo el inicio de 31 historias de entrega y trabajo en equipo, de un acompañamiento indispensable de CoopeVictoria y del inicio de una nueva vida.

Estamos por despedirnos, ya el tractor se ha ido sin nosotras, el sentimiento que más exalta el rostro de Vanessa es la nostalgia. Sonríe, algo tiene en su mente, es quizás un recuerdo.

Es pasada la una de la tarde, Vanessa vuelve a sonreír. “Aunque suene trillado, es la verdad, solo Dios sabe cómo he hecho para resolver esto, porque yo la verdad no sé”, dice Vanessa. “Yo siempre le digo a mi papá: hábleme, dígame lo que debo hacer, porque yo realmente no lo sé”.

Lo que Vanessa no sabe, es que sí lo sabe...

MÉXICO

Principio lento

Emilio Godoy

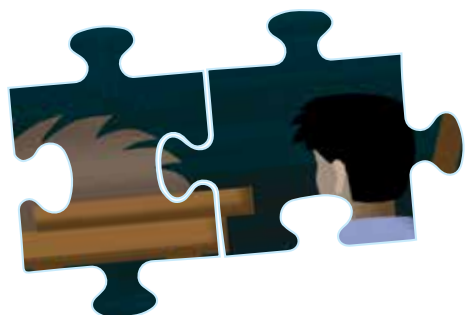




Emilio Godoy nació en Ciudad de Guatemala en 1971. Allí se egresó en 1994 del bachillerato universitario en Letras por la Universidad del Valle de Guatemala. Luego cursó una maestría en Comunicación y Desarrollo en City University de Londres, con beca Chevening. Se inició en periodismo en su país natal en 1996 en el diario “Prensa Libre”, hasta que en 2002 buscó nuevas perspectivas en México. En 2007 se comenzó a especializar en temas energéticos y ambientales, lo cual le ha permitido revelar la magnitud de la contaminación en México, el impacto de los hidrocarburos sobre comunidades locales y su entorno, la situación del fracking y los riesgos de la energía nuclear. Ha recibido premios y becas de investigación y ha publicado en medios de Argentina, Alemania, Bélgica, España, Estados Unidos y México.

 [periodistagodoy](#)

 [periodistagodoy](#)



CUANDO EL VISITANTE ENTRA a un aserradero, una de las sensaciones inmediatas es olfativa: el olor a madera, a resina, incluso a polvo en forma de aserrín muy fino. Otra percepción es auditiva: los troncos pasando por las cuchillas que los desnudan, los fragmentan.

Las instalaciones del Grupo Industrial Silvindustrias General Emiliano Zapata (Grupo Sezaric), en el municipio de Santiago Papasquiaro –en el nortero estado mexicano de Durango–, no son la excepción. Cada año, unos 300 000 metros cúbicos de madera pasan por sus canales para convertirse en materia prima que servirá para fabricar desde palos de escoba –un insumo muy popular en cualquier zona de México–, hasta muebles elegantes.

La empresa, que nació hace más de 30 años, pertenece a 40 ejidos y comunidades –esquemas de propiedad colectiva de la tierra– y que involucran a 4620 ejidatarios y comuneros. El grupo posee tres empresas dedicadas a actividades como el corte forestal y la producción de triplay (tableros).

El manejo forestal sostenible, el cuidado ambiental, el empleo digno y la promoción de producción certificada distinguen a la corporación, que genera 460 empleos directos.

Antonio Virrey, presidente del grupo, asegura que la clave ha sido la organización, a la cual los socios han accedido para que sea funcional. “Esa participación nos ha dado la fortaleza para seguir adelante. Los socios abastecen, se les compra a precio de mercado. La reinversión de dividendos ha sido clave también”, dice.

Los ejidos y comunidades poseen 626.000 hectáreas extendidas a lo largo de varios municipios de Durango, a más de 1 000 kilómetros de Ciudad de México, y de las cuales 445.000 son bosque – menos de la mitad está bajo manejo forestal–. México es modélico en el funcionamiento de empresas forestales comunitarias, El no gubernamental Consejo Civil Mexicano para la Silvicultura Sostenible enlista unas 4.886 comunidades y ejidos forestales, de los cuales unos 2.900 explotan comercialmente el recurso.

Si bien el aserradero posee una capacidad mensual para procesar entre 7.000 y 8.000 m³ de madera, maneja unos 6.500. El precio del tronco oscila entre 82 y 87 dólares.

A mi memoria viene una imagen de la infancia. Tendría 5, 6 años. Vamos con mis hermanas a un pequeño aserradero en nuestro barrio en Ciudad de Guatemala. Allí están el olor a madera y a resina, y el sonido de las sierras. Se me cae la pelota que llevaba y corro detrás de ella, hasta que se despeña en un depósito de aserrín, ante cuya piscina amarilla alcanzo a frenar. Veo la pelota nadando entre los residuos, siento mis pies en la cornisa. Cuando recorrí el aserradero del grupo, esos retazos me acompañaban a cada instante. El aserrín, el balón...

Una de las insignias de la empresa es la certificación forestal, que otorga trazabilidad a la cadena de valor desde el árbol que sale del monte hasta el producto terminado.

“La certificación es muy importante, porque los predios tienen un buen manejo. Como cadena de custodia, le damos continuidad”, indica Virrey.

Para empresas como el Grupo Sezaric, el mercado nacional no premia al sello de buen manejo. “Sean empresas de gobierno o privadas, los compradores se rigen por el precio y no buscan la certificación. Falta madurar en ese renglón. El 25 por ciento o 30 por ciento de nuestro volumen es certificado, pero nuestra venta es como uno por ciento. Tener una certificación ayuda, pero cuesta esfuerzos, dinero, tiempo. Pero no vamos a cambiar nuestro enfoque”, lamenta Virrey.

En marzo de 2019, la compañía hizo otra apuesta por la sostenibilidad con la inauguración de una planta de bioenergía alimentada con residuos forestales, como astillas y

aserrín, para convertirse en la primera empresa forestal mexicana en el uso de esa tecnología.

Con financiamiento gubernamental, esa fuente bioenergética sustenta varios procesos, como el secado de la madera.

“Hemos modificado nuestros procesos para depender más de la electricidad y abandonar tareas que dependen de (combustibles fósiles). No ha sido un proyecto tan rentable, pero nos ha permitido atravesar un momento de mercado difícil y bajar costos de producción. Logramos autosuficiencia energética y tenemos un manejo responsable de los residuos”, resalta Virrey.

A pesar de experiencias como la del Grupo Sezaric y de otras corporaciones en otros ramos, la conducta empresarial responsable (CER) aún es una rareza en este país latinoamericano de unos 128 millones de habitantes.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la CER significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales.

Un elemento clave de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales y explican cómo se abordan

Al garete

Las prácticas de CER en México ocurren en un vacío institucional por la falta de un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, ausencia que se remon-

ta al gobierno del conservador Enrique Peña Nieto (2012-2018).

A pesar de que el tema ha formado parte de los planes de derechos humanos desde 2012, su cumplimiento sigue siendo etéreo.

Humberto Cantú, profesor de la estatal Universidad Autónoma de Nuevo León, reconoce la existencia de normativa en muchos temas de CER y ausencia de claridad en los procedimientos y de comprensión amplia sobre su significado.

“Falta una discusión con mayor profundidad de la debida diligencia que se requiere y debe establecerse por vía normativa. La debida diligencia implica un proceso interno de empresas, que más o menos se aplica. Pero no hay diligencia de riesgos. Y falta un parámetro de conducta con el que una autoridad judicial o administrativa pueda determinar si se hizo bien o no se hizo nada”, analiza el también director ejecutivo del no gubernamental Instituto de Derechos Humanos y Empresas.

Una de las estrategias del Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 consiste en impulsar políticas públicas orientadas a prevenir y disminuir los impactos negativos de la actividad empresarial pública, privada o mixta.

Las relaciones entre las empresas y el gobierno están ajadas, así que cualquier medida de este último que implique regulación anda de puntillas en el tejado.

El gobierno mexicano inició en 2015 el proceso para desarrollar el plan nacional y para lo cual instaló el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, con la participación de representantes de la sociedad civil, sindicales, gubernamentales, académicos y empresariales.

En mayo de 2017, el gobierno abrió una consulta en línea

para recoger opiniones sobre el borrador del plan, pero no publicó el documento final ni la sistematización de los resultados de esa consulta.

Luego de seis sesiones entre 2015 y 2016, la sociedad civil se apartó del proceso debido a la falta de incorporación de sus recomendaciones en el borrador, especialmente por la carencia de diálogo con comunidades afectadas por la actuación corporativa.

Este país latinoamericano, la segunda economía regional, ya posee un marco jurídico para garantizar el respeto a derechos humanos por las compañías y el acceso a mecanismos de acceso a la justicia y reparación del daño por violaciones cometidas.

Pero se encuentra a la zaga en la aplicación de esos estándares, pues países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú cuentan con programas y directrices sobre derechos humanos y empresas, según el estudio de 2021 “Aportes para la discusión de una ley sobre debida diligencia empresarial y derechos humanos”, elaborado por el no gubernamental Equidad. Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos de Perú.

El “Informe anual de evaluación y monitoreo del proceso del Programa Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos en México,” preparado en 2019 por el Grupo Focal de Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos en México -compuesto por siete organizaciones-, concluyó en que no se cumplió con la hoja de ruta para construir y consultar el plan.

Si bien las partes retomaron el diálogo luego de la inauguración del gobierno en diciembre de 2018, el proceso sigue estancado.

Fernanda Hopenhaym, co-directora del no gubernamental Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER), identifica avances y compromisos en la temática.

“Debe haber una política de Estado para que haya coherencia, para que por un lado tengamos principios rectores pero haya tratados comerciales que no contengan cláusulas de conducta empresarial. Hay oportunidades para trabajar y retos específicos para sectores económicos. El avance ha sido muy lento, aunque hay voluntad de avanzar”, explica la nueva representante latinoamericana ante el Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas del Consejo de Derechos Humanos.

Entre los retos aparecen la participación en la consulta del plan, el vínculo con comunidades locales afectadas por megaproyectos y el derecho a la consulta libre, previa al diseño de obras y con información adecuada, estipulada en el Convenio 169 de la OIT.

Junto con otros ocho países latinoamericanos, México es parte del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea (UE) y ejecutado en colaboración con la OCDE y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, para promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en la UE y en América Latina y el Caribe, mediante el apoyo a prácticas de CER.

Brechas

Si uno revisa el cuerpo jurídico mexicano, notará que es casi perfecto en cualquier área: derechos humanos, ambiente,

trabajo. Pero si da el siguiente paso, topará con un precipicio, por el tamaño de la distancia para su aplicación. El ramo empresarial no es la excepción.

A 10 años de la creación de los “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos” de la Organización de Naciones Unidas –un conjunto de medidas para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas reales o potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos–, México carece de un marco específico para tal relación.

El “Estudio de la OCDE sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable: México”, divulgado en septiembre último, sugiere a México “considerar elaborar, aclarar y dar a conocer” su propia estrategia para la integración de consideraciones para promover la CER y crear condiciones propicias ella en sus políticas públicas de comercio e inversión.

En ese sentido, plantea incorporar consideraciones de CER en la contratación pública de México, en el funcionamiento de las empresas estatales y en las políticas económicas de México, así como integrar la CER en los acuerdos comerciales y de inversión que el país suscriba.

José Luis Calderón, director de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría (ministerio) de Gobernación, reconoce retos en la debida diligencia de las empresas y en la esfera gubernamental, como la fragmentación institucional, falta de presupuesto y de personal, así como de capacidades limitadas, y por lo cual subraya la necesidad de trabajar coordinadamente con las compañías para plasmar la CER.

A pesar de haber una iniciativa de Ley General de Res-

ponsabilidad Empresarial y Debida Diligencia Corporativa en el Senado, no parece figurar entre las prioridades gubernamentales.

Esa propuesta plantea la creación del Registro Nacional de Responsabilidad Empresarial, a través del cual las organizaciones interesadas podrán solicitar información y tramitar una constancia del comportamiento corporativo diligente y protección a derechos humanos.

Si solas podemos...

Las empresas prefieren la autorregulación por sobre los designios gubernamentales, bajo la premisa de que se portarán bien, sin necesidad de intervencionismos, y de que ahora su prioridad son las comunidades, la masa laboral y el ambiente. Pero hay un pequeño problema: el récord histórico no está de su lado.

Luego de medio siglo de escándalos corporativos, el uso del reflector sobre las empresas no ha devenido en un sistema universal de normas, sino en la proliferación de códigos voluntarios, como si se tratara la multinacional de la ética empresarial.

Como plantea la periodista canadiense Naomi Klein en su ya clásico libro “No logo” (2000), el debate se ha centrado más en quién vigilará la aplicación de esos controles, en vez de las reglas mismas.

Allí está la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, una guía para fomentar las contribuciones positivas de las empresas y para minimizar y resolver dificultades en sus operaciones.

Además, las Líneas Directrices de la OCDE para Empre-

sas Multinacionales contienen pautas de comportamiento sobre asuntos como derechos humanos, trabajo, laborales, ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores e impuestos.

También está el Pacto Mundial de la ONU, un conjunto de 10 principios voluntarios sobre derechos humanos, estándares laborales, ambiente y anticorrupción. No hay empresa que se respete que no haya rubricado el Pacto Mundial.

Todo eso parece comprobar lo que el escritor, profesor y documentalista gringocanadiense Joel Bakan denomina “el nuevo movimiento corporativo”, basado en la premisa de que ya no se trata solo de devolver ganancias a los accionistas.

Para Olga Orozco, coordinadora del proyecto CERALC, el entorno cambia en Europa y traerá olas a América Latina. “Las empresas se dieron cuenta que, mientras no haya leyes para que la competencia actúe con la misma diligencia, empiezan a estar en desventaja”, pues sus costos son mayores y tienen menos flexibilidad.

“Van a tener que demostrar que el trato a los trabajadores va en línea con los derechos humanos, que ofrecen beneficios y que se hacen responsables por los daños que puedan generar en lo social, laboral, ambiental”, anticipa.

Para Cantú, nuevo miembro latinoamericano en el Grupo de Trabajo, el alcance de la política pública es “relativamente reducido”, pero es el primer paso.

“Hay que traducirlo a normatividad, lineamientos. El sector privado observa la conveniencia de cumplir con esos estándares, la sociedad civil tiene la mayor expectativa. Es necesario que haya una adecuada reglamentación sobre la actividad empresarial y sus impactos y que tenga una visión

de mediano y largo plazos, que haya una agenda común de trabajo”, plantea.

La expectativa común visualiza el horizonte de 2023, con un plan de acción consensuado y listo para aplicarse, y año en el cual la OCDE examinará a México en el tema de CER.

Hopenhaym quiere ver un paso más veloz y que no solo sea un compromiso.

“A las cámaras empresariales les interesa participar en el proceso, porque les brinda un piso parejo de acción, lineamientos y políticas claras. La agenda global avanza en el tema y no creo que a los empresarios les interese quedar fuera. Hay una tendencia internacional para construir estándares parejos”, apunta.

Para Virrey, el mejor apoyo sería el impulso gubernamental a las compras certificadas. “Nos consideramos una tierra fértil, si el gobierno, dentro de sus políticas, nos da subsidios, lo multiplicamos con la reinversión de utilidades”, señala.

El Grupo Sezaric está decidido a mantenerse en la senda sostenible, con o sin plan gubernamental. Ahora, su meta inmediata es exportar tableros a Estados Unidos en 2022 y posiblemente Canadá.

Para la gente del bosque, como los ejidatarios y comuneros, éste es su sustento y su cosmovisión, su pasado y su futuro. Esa sensación se percibe también cuando uno se adentra en un sendero boscoso y siente la temperatura más fresca, el aire puro y los sonidos naturales. En estas brechas, los árboles esperan las manos entrenadas que los corten y los transformen en una mesa elegante. Pero cómo trabajan y qué reciben esas manos, importa tanto cómo el cuidado de los bosques.

COSTA RICA

Luces largas

Michelle Soto Méndez

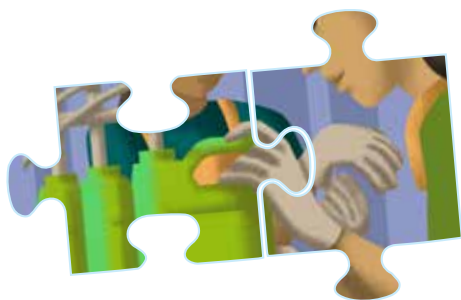




Michelle Soto es costarricense y periodista especializada en ciencias y temas ambientales. Estudió en la Universidad de Costa Rica y ha trabajado para medios como La Nación en su país natal y es corresponsal de Mongabay Latam y Periodistas por el Planeta. Es editora de Ojo al Clima y también ha escrito para LatinClima, la revista The Beam, VICE en español y Consejo de Redacción. Ha recibido el Premio Nacional de Periodismo en Ciencia, Tecnología e Innovación en 2018 y ha realizado coberturas de cumbres climáticas y conferencias mundiales sobre temas ambientales. Forma parte de diversas redes de periodistas a nivel mundial enfocadas en medioambiente y ciencia. Es coautora de dos libros: Grandes Espectáculos Naturales, publicado por Ojalá Ediciones (2016), y Unbias the News: why diversity matters for journalism, publicado por Hostwriter y CORRECTIV (2019).

 [michellesoto80](#)

 [michelle-soto-méndez](#)



M ENSAJERÍA,
seguridad
y limpieza.
Esos eran los
tres servicios
que -en un esquema de
outsourcing- ofrecía Servicios
de Consultoría de Occidente
S.A. (SCOSA) cuando inició
operaciones a finales de los 90.

Con el tiempo, la empresa -fundada por Carlos Araya y Silvia Chaves- se enfocó en la limpieza. Aparte de oficinas y centros de trabajo, SCOSA se especializó en el sector industrial y en el manejo de cuartos limpios.

“Al enfocarnos en el tema de limpieza, se empezó a dar empleo a personas que coincidentemente reunían tres características: niveles socioeconómicos bajos, niveles académicos limitados y una gran mayoría eran mujeres”, comentó Chaves.

“Estas personas empezaron a presentar problemas de salud. Teníamos una excesiva rotación de personal, demasiadas incapacidades y fue cuando dijimos: ‘aquí está pasando algo más’”, agregó la vicepresidenta de la empresa.

En ese entonces, SCOSA compraba los productos de limpieza en el mercado nacional e internacional. Su personal estaba expuesto a químicos y, por ello, intentaron hacer un manejo a nivel de salud ocupacional: equiparon a sus empleados con guantes, mascarillas y demás, también se les capacitó en seguridad.

“Aunque logramos alguna incidencia, su exposición a los químicos no dejaba de ser directa tanto en piel como en respiración”, señaló Chaves.

Investigaron más a fondo las razones detrás de las incapacidades. Pidieron ayuda a médicos especializados en toxicología y empezaron a indagar en la composición química de los productos que estaban adquiriendo. Algunos de estos, ante la exposición constante, provocaban rinitis, asma y alergias de piel, también agudizaban otras enfermedades ya existentes en las personas.

Los resultados de esa pesquisa terminaron de convencer a Chaves y Araya. Ahora se abocarían a desarrollar sus pro-

pios productos de limpieza y, como no existe salud humana sin salud ambiental, la formulación debía ser obligatoriamente amigable con el planeta.

Florex nació en el 2003, en San Ramón de Alajuela.

Fórmulas de bajo impacto ambiental

A la hora de buscar empleo como laboratorista química, Yaudicia Vargas puso su mirada en Florex. “Me daba la posibilidad de aplicar la química de una manera diferente”, justificó.

A Vargas le sorprendió que, siendo una empresa pequeña, se apostara por Investigación y Desarrollo (I&D), incluso se invirtiera en laboratorios propios para crear nuevas formulaciones, investigar materias primas y estandarizar procesos.

Lo primero que hizo I&D fue identificar proveedores de materias primas que fueran responsables con las personas y el medio ambiente. Superando ese primer paso, y con los materiales sobre la mesa, se idearon mezclas que tuvieran el menor impacto y el mayor rendimiento posible.

Todos los productos de Florex son biodegradables, es decir, se degradan en periodos no mayores de 28 días al entrar en contacto con el entorno. Además, son libres de componentes tóxicos tanto para la salud humana como para otros organismos y tampoco contaminan.

Otra de las funciones del laboratorio se centra en comprobar la efectividad de las formulaciones, también se hace control de calidad así como monitoreo ambiental. Todas las afirmaciones sobre reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), consumo de recursos naturales y ciclo de vida son validadas por informes químicos.

Sin embargo, se aspiraba a tener sus propias materias pri-

mas. “Es interesante que la empresa no se queda solo con la tradicional parte química, sino que también ha desarrollado la parte biotecnológica. Es parte de lo que aprendemos los que trabajamos aquí: no quedarnos en lo que estudiamos sino también ver otras ramas”, comentó Vargas.

Para ello, Florex se alió a centros de investigación de universidades. Es más, y desde 2017, se unió al consorcio CR-BIO-MED, una iniciativa que integra a científicos, académicos, emprendedores y representantes del sector público y privado en pro de soluciones basadas en biotecnología y ciencias de la vida.

El objetivo de las alianzas yace en la búsqueda de microorganismos y enzimas que puedan emplearse en la eliminación de moléculas de suciedad y malos olores, sin que esto sea perjudicial para el ambiente.

Los buenos resultados obtenidos en el desarrollo de productos y la buena aceptación por parte de los clientes del servicio de limpieza, les motivó a sacarlos al mercadeo para consumo masivo. Así fue como se fundó la comercializadora en el 2011, la cual distribuye en Costa Rica, Guatemala, Panamá y El Salvador.

Enfoque en ciclo de vida

Ahora bien, la fabricación de productos de limpieza requería la existencia de una planta. Para Chaves y Araya era primordial que el diseño de la misma fuera coherente con el espíritu de la empresa.

“La única forma de ser amigable con el ambiente es retomando el tema del ciclo de vida. El producto o servicio tiene que ser diseñado pensando en el impacto que va a tener hasta el final”, explicó Chaves.

En el 2009 se inauguró la Eco-Planta, un espacio industrial que utiliza la fuerza de gravedad y la hidráulica para impulsar la cadena de producción. Cuenta con un mezanine donde se colocan las mezclas, las cuales bajan a las máquinas de llenado por acción de la gravedad. Esto evita el empleo de motores de trasiego y esto, a su vez, rehuye el consumo energético.

El techo también se aprovecha al máximo. Allí se encuentran los 104 paneles policristalinos que captan rayos ultravioleta. Gracias al empleo de inversores, la fábrica goza de autonomía eléctrica.

“El hecho de contar con energía solar, no nos eximió de pensar en el diseño de la planta. Siempre hay que pensar en la eficiencia y en el buen uso del recurso natural”, enfatizó Araya.

Se recurrió al diseño pasivo para aprovechar al máximo la luz solar tanto en términos de iluminación como calefacción, así como las corrientes de aire natural para fines de climatización.

También se cuenta con infraestructura para la cosecha de agua llovida, la cual se emplea en la limpieza de las instalaciones y el lavado de la flota vehicular. La fábrica posee su propia planta de tratamiento de aguas residuales, cuyo líquido resultante se utiliza en labores de riego.

La innovación también alcanza a los envases. Para disminuir la huella hídrica en sus formulaciones, Florex distribuye presentaciones concentradas de sus productos. Esto, además, reduce el uso de plástico en el envasado y la generación de emisiones GEI resultantes del transporte.

“Solo en plástico son 149 gramos menos”, dijo Araya. El espacio que antes ocupaba un galón de producto ahora lo

ocupan 22 envases de concentrado. Es más fácil de transportar y también más sencillo de almacenar.

Ese cambio conllevó campañas de concientización, ya que se requería que el consumidor leyera la etiqueta para así agregar agua al producto concentrado. “Había que romper esas barreras, les estábamos pidiendo ir un paso más allá para al asumir su propia responsabilidad como consumidor”, destacó Chaves.

Asimismo, y en pro de la coherencia, la empresa promueve la recuperación de envases.

“Al principio no nos entendían el por qué queríamos recuperar los envases. Tuvimos que hacer toda una eco-capacitación a los clientes para sensibilizar sobre el por qué era importante reutilizar”, comentó Araya y continuó: “nos tomó tiempo, pero ya logramos que las personas no solo nos den los envases sino también que vengan en las condiciones adecuadas. Al final se ha generado toda una cultura y ahora tenemos clientes que recuperan más del 90% de los envases”.

Esa política de recuperación también implicó trabajar en procesos para el lavado, esto con el fin de garantizar la calidad del producto. El agua de ese lavado se emplea en la limpieza de la Eco-Planta y las oficinas administrativas.

Un envase puede reutilizarse hasta 50 veces. “Nosotros solo mandamos a re-procesar cuando un envase está completamente deteriorado”, explicó Araya y agregó: “se envía a empresas certificadas para que ese plástico se utilice en la confección de basureros o madera plástica”.

En este sentido, Araya subrayó el papel que desempeñan las políticas de Compras Verdes del Estado, porque -desde los carteles de licitación- se promueven cambios culturales en pro de soluciones más amigables con el ambiente.

De hecho, y según Gerson Martínez de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados pueden hacer aún más. “La política pública juega un rol en la construcción de sociedades y economías ambientalmente sostenibles”, dijo y añadió: “si bien las empresas son claves como actor en el mundo del trabajo, ninguno de los cambios estructurales pueden darse en el vacío, se requiere un conjunto de políticas que permitan generar un ambiente propicio para el desarrollo de emprendimientos y negocios sostenibles”.

El especialista de la OIT se refiere a la generación de un marco de políticas que favorezca la creación y accionar de las empresas, que a su vez incidirán en la creación de empleos verdes e inversiones sostenibles. Pero, también debe existir coherencia entre estas políticas.

Actualmente, muchas transformaciones son producto de los esfuerzos voluntarios de las mismas empresas, que los hacen a través de los programas de responsabilidad social corporativa. Para que esta transición hacia empresas más sostenibles deje de ser la excepción y se convierta en la norma, los Estados deben tomar acciones.

“Aún hay un vacío en el marco de políticas y en el marco regulatorio, en incentivos fiscales, en la formación técnico-profesional, los servicios de empleo que acompañen estas prácticas empresariales responsables con el medio ambiente y que no sea una cuestión de voluntad sino que sea una política de Estado la promoción de este tipo de prácticas”, señaló Martínez.

Tampoco es una cuestión necesariamente de dinero. Para el especialista de la OIT, los Estados pueden recurrir a diversos mecanismos. “No solo se apoya descontando impuestos o dando subsidios, también hay mecanismos de promoción y

reconocimiento así como políticas sectoriales e industriales que permitan identificar nuevos mercados, también contar con mecanismos que permitan acompañar a las empresas para que se sumen a esta transformación hacia economías bajas en carbono y sustentables. Si bien no necesariamente tienen plata, los gobiernos sí pueden generar marcos regulatorios que faciliten la creación de empresas bajo una lógica sustentable”, destacó.

Algunos ejemplos son: facilitar los trámites, brindar servicios para el desarrollo de empresas, la formación de personal, vinculación a la cadena de valor, la promoción del trabajo decente, inversiones sostenibles, inteligencia de mercado, etc.

“Hay que aprovechar el aparato institucional para generar políticas dirigidas a transitar hacia una recuperación económica más verde tras COVID-19. Si bien en las empresas el carácter de las decisiones es privado, se puede motivar para transitar a estas nuevas formas de producción a través de un marco regulatorio, políticas e incentivos”, comentó Martínez.

Transición justa

Tras desempeñarse como laboratorista química en Florex, Vargas fue involucrándose en el tema de los sistemas de gestión. “La química la sigo ejerciendo porque me ayuda mucho en lo que estoy haciendo, pero prácticamente hice carrera ambiental en la empresa”, manifestó quien hoy ostenta el cargo de coordinadora de sostenibilidad.

Se involucró en el proceso para declarar a la empresa como carbono neutral, siendo Florex una de las primeras en obtener este sello otorgado por el Ministerio de Ambiente y Energía de Costa Rica. “Me tocó introducirme en el tema de normalización de lleno y me gustó mucho. Fue interesan-

te empezar con esa certificación porque es muy técnica y la formación en química me ayudó a entender el proceso de por qué se emite y la logística detrás de aplicar la norma y hacer los cálculos de emisiones”, comentó.

Por sus labores, Vargas y su compañero Mario Salas conocen la empresa en profundidad: “hemos logrado ver como los procesos operativos se pueden cada vez mejorar en cuanto a impacto ambiental”.

A la fecha, la empresa está certificada con las normas INTE ISO 9001 - Sistema de Gestión de la Calidad, la norma INTE ISO 14001 - Sistema de Gestión Ambiental e INTE B5 - Sistema de Gestión para demostrar la Carbono Neutralidad.

“Las certificaciones son una manera muy fácil de ordenarse, estandarizarse para hacer las cosas siempre de la misma forma y eso evita la posibilidad de cometer errores, garantiza que los productos sean de calidad y se es mucho más eficiente en el proceso. Desde el punto de vista ambiental, no solo se trata de producir sino que plantea qué se va a hacer con los residuos y qué tratamiento se les dará para evitar un impacto negativo en el ambiente. Se trata de cerrar el ciclo, que no quede nada suelto”, explicó Juan Gabriel Rodríguez, quien es gerente de planta.

Las certificaciones no solo son utilizadas para cumplir con estándares internacionales, sino también como herramienta para establecer indicadores de desempeño. En este sentido, y desde 2017, Florex se certificó como Empresa B. Este es un movimiento internacional que insta a las empresas a ir más allá de sus necesidades de rentabilidad y busca que asuman compromisos en pro de la sostenibilidad, considerando a los consumidores, trabajadores, la comunidad, a los proveedores y al medio ambiente a la hora de tomar

decisiones. Las Empresas B resumen su filosofía en “ya no ser la mejor empresa del mundo, sino ser la mejor empresa para el mundo”.

Florex también utiliza las certificaciones como una forma de comunicación con sus clientes, lo mismo pasa con sus reportes anuales de sostenibilidad, los cuales son de libre acceso. De esta forma se ejerce la transparencia.

Mediante estos sistemas de gestión en sostenibilidad, Florex ha podido transitar hacia una estructura económica baja en emisiones de carbono, resiliente y respetuosa con el medio ambiente, conceptos propios de la transición justa que OIT promueve a través de la Conducta Empresarial Responsable (CER).

De hecho, el informe “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe” –elaborado por OIT y el Banco Interamericano de Desarrollo en 2020– define la transición justa como “las medidas de transición justa se refieren a las intervenciones de políticas que tienen como objetivo cambiar la estructura económica por una con bajas emisiones de carbono y respetuosa con el medio ambiente”.

En este sentido, las acciones pensadas desde la transición justa impactan las agendas climática, económica y social, a la vez que respetan los derechos humanos más allá del cumplimiento de la ley. En el caso de Florex, todo su accionar es guiado por 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Trabajo decente, trabajo satisfactorio

“Si no existiera Florex, me hubiera tocado ir a San José a buscar trabajo”, declaró Vargas y continuó: “San Ramón es una ciudad dormitorio, la mayoría de la gente viaja para trabajar”.

Cuando se nace en la periferia de la Gran Área Metropolitana y se tiene la oportunidad de estudiar a nivel universitario, la migración se vuelve certeza. En poblados más lejanos a la capital, las personas salen definitivamente de su lugar de origen, porque este no les ofrece opciones para volver. En los casos donde se vive a una o dos horas de la ciudad, pues se viaja.

El 90% de las personas que trabajan en Florex son oriundos de la zona de Occidente: San Ramón, Naranjo, Palmares y Zarcero. Para Araya, la posibilidad de emplear a personas en su zona de origen y en la periferia de la GAM permite dinamizar la economía. “Eso genera prosperidad en el entorno”, manifestó el presidente de la empresa.

“También es coherente con nuestras políticas de carbono neutro. Nuestros colaboradores no pasan de dos a tres horas en carretera, emitiendo gases a la atmósfera, para venir a trabajar o devolverse a sus casas”, continuó y agregó: “se genera prosperidad cuando hacemos que mucha de esta gente dedique esas horas, que hubieran perdido en ir y venir a San José, en estudiar y especializarse aún más, pero también pueden estar con sus familias y hacer vida social”.

La empresa también cuenta con políticas para garantizar la participación del personal femenino en puestos que conllevan toma de decisiones. Actualmente, ese porcentaje de participación asciende al 50%. También se han ejecutado acciones concretas para retener el talento femenino que van desde educación hasta temas de salud e incidir en la red de cuidado. Estos avances en el tema de género fueron reconocidos por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) como parte de su Programa de Gestión de Equidad de Género.

En sus nueve años como empleada, Vargas siente que la empresa se preocupa por su bienestar más allá de proveerle un salario. En Florex, la coordinadora de sostenibilidad ha hecho carrera en temas ambientales, agradece la disposición de la empresa a escuchar sus ideas e involucrarla en los proyectos.

“En la empresa hay mucha libertad para proponer e innovar. Hay todo un sistema para generar nuevas ideas e involucrarse en nuevos proyectos. Uno no se queda solo en las actividades diarias de ejercer la química como tal sino que también se involucra con otras áreas y hay todo un tema de retroalimentación”, manifestó.

“Eso impulsa mucho el tema de como presenta uno, como mujer STEM (siglas en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), su trabajo, como logra los objetivos y como se visualiza a futuro en la organización, las oportunidades que hay”.

Para Vargas, lo que hace a diferente a Florex es la gente. “Hay una forma de trabajar muy particular. La gente es muy dispuesta. Hay procesos que se inician, hay cambios, siempre estamos haciendo algo nuevo y la gente siempre está dispuesta a asumir los retos”, dijo y continuó: “todos nos capacitamos, aprendemos, intercambiamos información. La gente está muy dispuesta a aprender y consciente que vienen cosas nuevas, que no estamos estáticos”.

Conducta Empresarial Responsable

Florex no está necesariamente consciente de ello, pero sus esfuerzos se enmarcan en la CER y es un ejemplo a seguir por su puesta en práctica.

La CER, promocionada por OIT, busca que las empresas

estén conscientes de sus impactos y actúen de manera responsable, esto incluye sus cadenas de suministros y relaciones comerciales. Todo con el fin de “contribuir al desarrollo sostenible de los países en los que operan”.

“En ese contexto, las empresas adquieren mayor importancia en la contribución a mejorar la calidad de vida de todos y también un rol dinámico de mayor apertura y transparencia. Esto implica para el sector empresario una mirada diferente respecto de las necesidades y expectativas de sus partes interesadas y de la sociedad en general”, se lee en la guía para empleadores titulada “La dimensión laboral de la CER”, elaborada por el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC).

De esta manera, la CER impulsa a las empresas “a adoptar una nueva lógica de trabajo, en la cual adoptan una nueva manera de abordar los negocios, integrando el respeto a los derechos humanos, generando una mayor contribución al desarrollo sostenible, y respetando y aportando a las comunidades donde operan”.

En este sentido, Florex cumple con varios de los principios que promociona la CER como es el trabajo decente (salario mínimo, jornada laboral, seguridad social, etc.), la no discriminación, garantía de seguridad y salud en el entorno laboral, entre otros. Incluso, esas prácticas las hace extensivas a su cadena de valor.

Por ejemplo, la empresa ramonense cuenta con una política de elección de proveedores que detalla criterios ambientales (gestión de recursos, gestión de residuos, manejo y mitigación de GEI, etc.) y también sociales (gobernanza, prácticas laborales, participación activa y desarrollo de la comunidad), así como otros de índole empresarial como ca-

lidad y tiempo de entregas, precio, atención al cliente, plazo de crédito, entre otros.

Tampoco se queda en emitir una hoja de requisitos. La empresa realiza reuniones frecuentes con proveedores y se influye para que estos adopten tecnologías cada vez más verdes. En el 2020, por ejemplo, Florex logró reducir más de tres toneladas de resina virgen gracias al proyecto de resina reciclada que ejecutó en conjunto con dos proveedores.

“Fue todo un proceso de convencimiento y buena disposición de los proveedores, porque el proyecto implicó hacer modificaciones en sus procesos y en sus controles de calidad. Para un proveedor esto es un cambio enorme”, destacó Chaves.

Asimismo, la experiencia acumulada en sistemas de gestión le permite a la empresa asesorar y capacitar a sus proveedores, ya que su interés es impactar positivamente en toda la cadena de valor.

Una vez más, no se quedan ahí. Se tiene una política de puertas abiertas y esta ha resultado muy bienvenida por parte de los clientes corporativos como hoteles, restaurantes, industria alimentaria, oficientros, instituciones educativas, entre otros. Muchos, incluso, piden visitar la planta antes de iniciar el proceso de negociación.

“El cliente se ha vuelto cada vez más exigente. Busca conocer más en profundidad a las empresas con que hace negocio y eso es algo que da señales de que el mercado está cambiando. La gente se está haciendo responsable de sus compras y realmente quiere conocer a sus proveedores para hacerse una opinión antes de adquirir el producto”, comentó Vargas.

Florex tiene prácticas de empleabilidad para personas con capacidades especiales, esto lo hace en alianza con el Ministerio de Trabajo de Costa Rica. Eso permite dar empleo a personas con capacidades especiales, quienes ocupan puestos administrativos pero también técnicos y en labores de limpieza. La empresa se abocó a sensibilizar a sus clientes para que aceptaran a estas personas en sus instalaciones y, con ello, erradicar comportamientos discriminatorios en espacios de trabajo. Por esta política, SCOSA fue reconocida por Naciones Unidas en el 2016.

Para Martínez, si bien el liderazgo de la CER lo están ejerciendo las transnacionales a nivel global, al volver la mirada a América Latina y el Caribe son las pequeñas y medianas empresas como Florex las que pueden generar grandes transformaciones.

“El tamaño de las pequeñas y medianas empresas les permite moverse más ágilmente en la transformación de procesos productivos, en la incorporación de políticas empresariales responsables con mayor celeridad”, comentó el especialista de políticas de empleo de la OIT.

En la región, y según OIT, las pequeñas y medianas empresas generan entre el 60% y 80% del empleo. “Esto podría tener un efecto transformador importante en las economías si existiera una visión coherente en los diferentes niveles. Las grandes empresas cumplen un rol clave porque traccionan la cadena de valor hacia atrás donde están precisamente las pequeñas y medianas empresas”, continuó Martínez.

Lamentablemente, los recursos para impulsar estos cambios no están fácilmente accesibles para empresas pequeñas y medianas. No solo se trata de recursos financieros sino también de recursos a nivel de conocimiento, herramientas

técnicas, asesoría para la gestión de negocios, formación técnica, etc.

“Esos recursos que se necesitan para acompañar la buena voluntad de las pequeñas y medianas empresas no necesariamente están disponibles y muchos están limitados por su tamaño”, enfatizó el especialista de OIT y agregó: “este segmento de empresas sí requiere un foco particular en nuestros países, porque además son las más afectadas por el cambio climático. Son las que tienen menor capacidad de resiliencia para afrontar los desafíos”.

Prueba de fuego: COVID-19

En el caso de Florex, su apuesta por la innovación y la sostenibilidad fue la que le permitió sobrellevar la pandemia provocada por COVID-19. Los números del 2020 lo demuestran: la empresa aumentó su producción en 12%, vendió más de 570.000 unidades, relanzó su tienda virtual con mejoras en el sistema de entrega y la plataforma de compra, lo que se tradujo en un crecimiento en ventas del 18%.

Según Chaves, la empresa pasó por tres etapas. La primera se dio al inicio de la pandemia donde imperaba la incertidumbre y se incrementó la demanda de productos de limpieza. “Escaseaba todo: las materias primas, el transporte... Fue un momento en que tener sistemas de gestión como los que teníamos y el trabajo tan disciplinado, nos ayudó muchísimo a resolver, a lograr acuerdos con proveedores. Todo eso gracias a la credibilidad y las buenas relaciones”, manifestó la vicepresidenta.

La segunda etapa se caracterizó por la adaptación al cambio y esa vocación hacia la innovación fue clave. “Nos pusimos a innovar en productos que estaba demandando el

mercado, e igual, el contar con sistemas de innovación que miran siempre a la sostenibilidad nos ayudó a sacar seis productos nuevos”, dijo Chaves.

Los productos que ya tenían diseñados para sector industrial, los adaptaron en su formulación y presentación para que pudieran ser consumidos por el público en general. También se agregó componentes antibacteriales a detergentes y lavaplatos.

Se aprovechó para sacar al mercado producto concentrado. “Tenía mucho más sentido que antes y nos encontramos con un consumidor más sensibilizado, entonces se evitó más emisiones de carbono por concepto de transporte así como desperdicio de agua”, comentó Chaves.

Ahora están trabajando en productos dirigidos al sector salud, como clínicas y hospitales, más sofisticados en su formulación. “Antes se debían importar de fuera y ahora, con las cadenas logísticas tan interrumpidas, podemos proveerlos desde Costa Rica”.

La tercera etapa está asociada a la crisis económica y la baja en las ventas debido a las restricciones. “Trabajar en sostenibilidad genera más que una simple relación comercial. Apoyamos a muchos clientes del sector hotelero y restaurantes, les ayudamos con sus sistemas de gestión y creo que también uno debe actuar en solidaridad. Esta visión de sostenibilidad lo lleva a uno a actuar en solidaridad en momentos de crisis”, manifestó la vicepresidenta.

La etapa que viene es la estabilización. Florex mantuvo su planilla, incluso ingresaron 10 personas a la empresa (dos en I&D). Se movieron hacia esquemas de teletrabajo y, ahora que están incursionando en labores presenciales, la empresa pide a sus empleados esquema completo de vacunación

y garantiza el seguimiento de protocolos sanitarios: se intervino las instalaciones para asegurar el distanciamiento social, se establecieron puntos de limpieza y desinfección, entre otras medidas.

También se cambiaron las jornadas de trabajo para adaptarse a los horarios de las restricciones. Asimismo, se capacitó al personal en el tema COVID-19 y con los miembros de la cadena de valor se hicieron webinars para informar sobre productos y técnicas de limpieza para la atención de la emergencia sanitaria.

“En momentos de crisis es cuando más uno nota que esto funciona. Demuestra cuan preparado estás, cuantas fortalezas se tienen y la capacidad para implementar cambios a lo interno con fines de innovación”, destacó Chaves.

Mirada al futuro

“El logro principal de Florex es haber llegado al mercado con una propuesta tan diferente, tan alternativa, siendo empresa privada”, declaró la vicepresidenta.

A fin de cuentas, el mercado es el que pone a prueba la propuesta y, en estos años, la empresa ha superado el examen. “Nos adelantamos 10-15 años”, destacó Araya y añadió: “las nuevas generaciones van a comprar de manera responsable porque el grado de conciencia va a ser muy alto. Cuando empiezan a aparecer estas cosas, nosotros ya las hemos implementado y hasta nos ha tocado mover el mercado”.

“El número de consumidores, tanto empresas como hogares, ha crecido, incluso están dispuestos a pagar un poquito más por un producto diferenciado”, complementó Chaves.

Por esta razón, y según Vargas, los planes están en medir impacto a nivel de producto. “Como organización tenemos

procesos bastante robustos y estables, se ha trabajado mucho y se ha logrado equilibrio. Ahora la meta está en centrarnos en la comunicación con el cliente a nivel de producto, que también implica iniciar otro proceso de cambio en el mercado para que se empiece a apreciar más eso”, comentó.

La otra meta yace en impactar aún más la cadena de valor. “No quedarnos dentro de la organización, sino generar ese impacto afuera”, enfatizó Vargas.

En su camino por asegurarse un espacio en el mercado como empresa privada, Florex va dejando a su paso una serie de acciones que impactan positivamente su entorno; ejemplificando así que su apuesta por la innovación y la sostenibilidad realmente funciona.

PERÚ

Interminable espera

Renzo Rojas





Renzo Rojas es peruano nacido en Trujillo, al norte del país, en 1992. Su pasión por el fútbol lo llevó a estudiar periodismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en 2014. Soñaba con ser campeón del mundo con Perú. La universidad le dio un pensamiento crítico de uno mismo y de lo que acontece alrededor, además pudo constatar que la vida no es precisamente como uno quiere, pero se descubrió deseando un futuro con una pluma -o teclado- en mano escuchando y contando historias en el papel.

 [renzo72147112](#)

 [linkedin.com/in/rrojas92](#)

 rrojas@stkeholders.com.pe



¿QUÉ TAN CERCA DE LA MUERTE podemos estar? Eran las primeras horas de la noche del 16 de mayo del 2021 en el distrito de Salaverry (de la ciudad de Trujillo), al norte del Perú, cuando Pablo experimentó los primeros síntomas de lo que pareció ser para él una simple gripe que transcurriría

con normalidad. Para su mente era lejana la posibilidad de haberse infectado del Covid-19. A pesar de que ese día se anunciaron más de 500 muertes por la pandemia en todo el país, todas ellas acontecidas increíblemente en tan solo 24 horas, su sumo cuidado y prevención con las medidas sanitarias lo llevaban a descartar esta idea.

Por entonces Pablo, de 59 años, se encontraba laborando como estibador en uno de los puertos más importantes del norte del Perú: Salaverry. Desde el 2018, este último se encuentra bajo una concesión otorgada al Consorcio Transportadora Salaverry, denominado ahora Salaverry Terminal Internacional (STI), quien se encarga de su modernización y operatividad para potenciar al puerto como un eje comercial estratégico.

A lo largo de estos tres años, el proyecto ha sido fuente de trabajo para el distrito y también la región. Por el lado de la etapa temporal de construcción se han empleado en promedio 600 personas, mientras que en el funcionamiento del puerto vienen siendo cerca de 170, donde más del 60 % del total provienen de Salaverry. Con un antecedente de este tipo, la empresa no podía ser ajena a los estragos causados por la pandemia a sus stakeholders, especialmente cuando muchos provienen de la localidad aledaña.

Pablo recuerda no tener la certeza respecto a la situación precisa de su contagio. En el trabajo se tomaban en cuenta las restricciones de bioseguridad. Era de esperarse. Tal como se señala en la guía de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, “la seguridad y salud laboral (denominada anteriormente como “seguridad e higiene en el trabajo”) tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención

de riesgos derivados del trabajo”, lo cual venía siendo implementando STI como parte de su conducta responsable. Sumado a su cuidado personal y familiar, para él no era una opción, al menos en esos instantes de aquella noche, haberse infectado.

– No sospechaba. Sentía como si fuera una gripe, como el malestar de un resfriado. Pero pasó algo raro, evoca.

En esta ocasión, el malestar venía acompañado de un profundo pesar mental y diríase hasta filosófico. Sucedió entonces que para Pablo todo aburría. Todo hostigaba. Hasta la vida pesaba. Y para un hombre que desde 1985 laboraba como estibador, un oficio heredado de su padre, incomprensiblemente su trabajo también.

– Comencé a preguntarme qué estaba haciendo con mi vida. Vine a mi casa y le dije a mi esposa: sabes una cosa, yo ya estoy cansado de todo esto, añade.

Aunque después pediría perdón a Dios por lo dicho, Pablo narra que todo esto le resultó extraño para una persona como él. Puntual, responsable, reconoce el amor y respeto que siente hacia su trabajo. Minutos antes de las 11 de la noche, y ante una sospecha inesperada, decidió llamar a una sobrina estudiante de enfermería, quien acudió inmediatamente a su auxilio y midió el nivel de oxígeno en su sangre y, tras presenciar además los síntomas, sugirió ir a la posta médica más cercana para pasar la prueba Covid. Pablo dio positivo a la infección.

– Cuando me dijeron el resultado, mi reacción fue distinta, me llegó un bajón que desmoraliza. Pero tenía una decisión que tomar, explica.

Entre ser atendido en casa e ir a internarse a un hospital, el salaverrino que de joven se dedicaba a pescar en sus ratos

libres sabía que tenía que optar por una de estas dos alternativas.

Aconteció entonces que para su suerte el Hospital de Campaña Covid-19, ubicado en el mismo distrito de Salaverry, tenía a disposición camas para la atención de pacientes de cuadros leves o moderados afectados por el nuevo coronavirus. Una infraestructura que fue puesta en marcha a inicios de agosto del 2020 tras la articulación entre Salaverry Terminal Internacional (STI) y autoridades públicas como el Gobierno Regional y la municipalidad distrital para asistir a los salaverrinos y, por supuesto, con valor añadido para los empleados que residen en la misma localidad en medio de la crisis sanitaria.

Desde el lado de la empresa privada, esta iniciativa se configura no como una de responsabilidad social empresarial, sino que nace a partir de un Fondo Social (FS) de carácter legal que estipula a la empresa invertir un porcentaje de sus utilidades en favor de la población de Salaverry, como parte del contrato suscrito con el Estado. Es en ese sentido que STI se encargó de proveer parte de la infraestructura y el equipamiento médico (desfibriladores, planta de oxígeno, 30 camas hospitalarias, etc.), para que el personal de salud brindado por el Estado pueda realizar sus labores. En este caso Pablo, como trabajador del puerto y poblador del distrito, además de cerca de otras 500 personas, se ha visto beneficiado.

– Nos pusimos rápido de acuerdo con las autoridades. En 45 días implementamos el Hospital de Campaña en el que tuvimos la capacidad de ejecución, lo que ha significado una inversión de un millón y medio de soles, señalan desde STI.

El sector privado ha tenido y tiene un rol preponderante

frente a la pandemia. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, “deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo [...] que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

En el contexto del Covid-19 esto viene implicando medidas específicas como desinfección de espacios, control de temperatura, entrega de Equipos de Protección Personal (EPP) a trabajadores, entre otras, que STI ha ejecutado como parte de su conducta empresarial responsable. Pero además, ante la urgencia de la coyuntura, su accionar se ha extendido a que, en coordinación con autoridades públicas y bajo el Fondo Social, se haya logrado establecer un Hospital de Campaña que, indudablemente, ha contribuido a salvar muchas vidas, entre ellas las de algunos trabajadores del puerto.

Peligrosa curiosidad

El traslado en ambulancia al Hospital de Campaña, cerca de la medianoche de aquel inolvidable 16 de mayo, seguramente no dejó de estar plagado de dudas para Pablo. Había motivos. Y es que en un país, como el Perú, donde el sistema de salud venía previamente presentando serias deficiencias, este se vio colapsado en los peores momentos de la pandemia. Muestra de ello son las más de 800 personas que llegaron a fallecer en el lapso de un día, según información del Ministerio de Salud de Perú, lo cual justifica, asimismo, por qué el país llegó a ostentar el mayor número de muertes por millón de habitantes en todo el mundo en su momento.

– Muchos no quieren ir a los hospitales porque se sabe

que está el virus en mayor alcance. Hasta mis hijos me decían que no vaya al hospital por temor, porque podría ser peor, señala Pablo.

A lo anterior, habría que agregar la crítica escasez de oxígeno medicinal en todo el país para asistir a los enfermos que comenzaban a sufrir asfixia. Largas colas, familiares exhaustos apoyados sobre un balón, lágrimas en los rostros desde madrugadas desoladoras para alcanzar abastecerse, son algunas de las imágenes más tristes que ha venido dejando la pandemia en Perú.

Cerca del tiempo en el que Pablo enfermó, el ex ministro de Defensa Walter Martos declaraba a los medios que se necesitaban cerca de 173 toneladas de oxígeno diariamente. De acuerdo al Colegio Médico del Perú, para ese entonces solo se llegaba a producir el 20 % de esta cantidad en el país.

Por fortuna, Pablo fue atendido en el Hospital de Campaña Covid -19 de Salaverry, a pesar de que pudo ir a un establecimiento netamente público de la ciudad como parte de su derecho laboral. Sin embargo, fue una gran oportunidad contar con este hospital a una distancia tan cercana, tan solo a cuatro cuadras de su casa, contar con una planta de oxígeno a su disposición y recibir una atención excelente, ya que encontró personal de salud capacitado como médicos, psicólogos, enfermeras, nutricionistas y demás, buenos seres humanos, como los recuerda, que formarán por siempre parte de su historia y su lucha contra la enfermedad. Pero no todo fue fácil.

El primer día inmediatamente fue asistido con suero, además de otros procesos como análisis para diagnosticar el grado de avance del cuadro patológico. Los cuidados en cuanto a su higiene y alimentación eran milimétricos, dado

que parte del proceso de recuperación requiere en lo posible ningún esfuerzo físico.

El personal de salud se encargaba de desnudarlo y bañarlo, de asistirlo a la hora de hacer sus necesidades básicas. Acompañado siempre, estaba entregado a las manos de enfermeras y especialistas en todo quehacer, con las herramientas médicas necesarias para su recuperación. De estar un día antes cumpliendo con su labor, pasó en menos de 24 horas a un cuidado extremo, pero que era necesario para su curación. Es aquí lo complicado.

– Que comiences a realizar tus necesidades de evacuación en una chata (recipiente médico adecuado para este propósito) y otras personas te asean es vergonzoso, aunque era necesario y por mi bien. A mis 59 años era algo difícil de aceptar, indica.

Al tercer día de estar internado Pablo narra que no resistió, se deprimió y lloró con desesperación por la situación. No era fácil, la pandemia también hacía flaquear la sensibilidad humana. Prontamente acudieron a su atención los psicólogos del hospital. Lo tranquilizaron para seguir adelante.

– Tengo mucho que agradecer a esos seres humanos, que me dieron la fuerza y el cuidado suficiente para ahora estar conversando, menciona.

Queda grabado en su memoria el libro que leyó por recomendación de la psicóloga para mantener la mente ocupada. Aunque no recuerda el título exacto de este, rememora que versaba sobre las nuevas oportunidades que da la vida. Lo anterior Pablo lo valora, sobre todo porque dice nunca haber leído un libro de largo aliento en tan poco tiempo: solo dos días.

Ese mismo tercer día, Pablo fue llevado en ambulancia

desde el Hospital de Campaña Covid-19 a un centro especializado en tomografías. El resultado del examen no fue alentador. Todo indicaba que tenía el 48 % de los pulmones afectados por la enfermedad. Pese a ello, no se deprimió porque en general se sentía con un estado de salud estable, a lo que contribuía enormemente, después lo descubriría, el oxígeno provisto por cánulas nasales desde un balón. Fue entonces que al cuarto día decidió hacer un experimento del que después se arrepentiría.

– Me colocaban ampollas todos los días en el ombligo para la circulación de la sangre, tomaba pastillas, vitaminas, todo lo demás estaba excelente. Como me sentía bien, al cuarto día decidí retirarme por un momento las cánulas nasales por pura curiosidad, explica.

Al segundo de haber realizado este ensayo cuasi suicida, estando él acostado en la camilla, Pablo experimentó el delgado hilo que separa la vida de la muerte, representado en su caso por esas finas cánulas conectadas a sus fosas nasales. La falta de aire la experimentó al instante. La asfixia fue inmediata. Sintió pavor. Miedo. Desesperanza. Allí recapacitó de lo cerca que estaba de la muerte, y no lo sabía. Afortunadamente, tras volver a colocarse las cánulas, un ejercicio que califica de sencillo, recobró el aliento y se recompuso.

– Yo pensé que iba a morir. Claro me quedó esto después de la curiosidad. Con la atención que había tenido, no me di cuenta de mi realidad, lo hice recién cuando me saqué esas ‘mangueritas’, subraya.

Este momento vino a la vez con una especie de catarsis posteriormente. Melancolía. Tristeza. ¿Filosofía de nuevo? Ocurrió que de repente se preguntaba de qué había servido tanto trabajar. De qué valió haber logrado lo mucho o lo poco

que tenía por su esfuerzo, si la vida la podía perder en apenas ‘un segundo’.

Pensó en su familia. En sus tres hijos mayores de su primer compromiso, a quienes había comprado una chalanita para que pesquen mientras logran conseguir trabajo en el puerto como lo hizo él. En su hija menor de 12 años de su actual matrimonio. En el sentimiento de la posible ausencia. ¿Cómo queda mi generación?, se preguntó.

Superado el episodio, transcurrieron cuatro días más en el que estuvo a buen recaudo por la atención, con todo el equipamiento médico del caso. Al séptimo día recibió la buena noticia de que el virus había desaparecido de su cuerpo, la enfermedad había sido vencida. En seguida pasó al área de recuperación con otros pacientes. El oxígeno le era retirado gradualmente mientras sus pulmones se llegaban a acondicionar. Seis días luego, y 14 días después de haber visto por última vez a su familia, recibió el alta médica: podía ahora partir a casa.

Afuera del Hospital de Campaña Covid-19 lo esperaba su esposa en una moto que compraron juntos tiempo atrás. La abrazó con emociones contenidas, quizá en una espera interminable de ambos corazones, y agradeció a Dios por una nueva oportunidad. En casa estuvo siete días más para completar su recuperación antes de incorporarse al trabajo en STI. Cuando volvió a laborar, sus compañeros no pudieron disimular la alegría de volver a verlo. Y quién no lo haría, si, lamentablemente, también fueron testigos de la partida de algunos compañeros. ¿Azares de la vida? El maldito virus parecía escoger a veces a sus víctimas.

Pablo sigue tomando algunas vitaminas para lograr su completa recuperación y revertir totalmente ese 48 % de

daño pulmonar que le generó el Covid-19. Han sido días que le han marcado la vida, pero esta historia, su historia, aparte de la voluntad también ha resaltado de él su solidaridad. Y es que a pesar de haber podido acceder a un tratamiento gratuito, eligió solventar las medicinas y parte del gasto de internamiento, según él, porque así contribuía a que los más necesitados económicamente tengan al alcance todo aquello, especialmente en épocas de crisis económica y bajo empleo, con el cual al menos contaba en el puerto.

– Gracias a esas personas que ahorita están luchando ahí, enfermeras, médicos y más, la libré. Aunque no me ha sido fácil, sostiene Pablo.

El Hospital de Campaña Covid-19 de Salaverry seguirá en funcionamiento en el largo plazo para seguir apoyando a quienes necesiten. Desde el mecanismo del Fondo Social, Salaverry Terminal Internacional ha implementado una segunda planta de oxígeno en el mismo recinto, con la posibilidad de que en el Perú se de una tercera ola del nuevo coronavirus y no haya desabastecimiento.

– Va a permanecer en funcionamiento. Lo que ahora buscamos, y como responsables de la gestión del FS, es seguir apoyando proyectos relacionados al centro de salud de la localidad y otro materno infantil, explican desde STI.

Se manejan también otras iniciativas desde la empresa en favor de la población del distrito de Salaverry. En lo que corresponde a la responsabilidad social empresarial, se viene otorgando becas a escolares que recién han culminado su etapa para estudiar carreras técnicas asociadas al puerto o la agroindustria. En esa línea, figuran además otras becas para la preparación académica de jóvenes del distrito que desean postular a la Universidad Nacional de Trujillo, una de

las más importantes de la zona norte del país. Ya sea desde el FS o la responsabilidad social, en STI seguirán buscando nuevas oportunidades para el desarrollo de Salaverry, sean ambientales, sociales o de salud, tal como lo demuestra el impacto positivo en medio de la pandemia del Hospital de Campaña.

COLOMBIA

El café

Laura Carvajal García





Laura Carvajal García es colombiana, nacida en 1993 en la ciudad de Bogotá. Es comunicadora social y periodista de la Fundación Universitaria Los Libertadores y realizó un diplomado de Marketing Digital en la Universidad de La Sabana. Inició su trayectoria profesional en un importante medio radial de la capital colombiana donde se apasionó por la cobertura de fuentes informativas y la redacción de noticias. Desde el 2021 es periodista en la revista La Nota Económica, donde desempeña funciones editoriales e investigativas en aspectos financieros, económicos y empresariales. “Para mí ser comunicadora social y periodista es una responsabilidad que debo asumir bajo principios y valores que contribuyan a la construcción de un mejor futuro para la sociedad.”

 [linkedin.com/in/laura-carvajal-77713aa3](https://www.linkedin.com/in/laura-carvajal-77713aa3)

 laukarvajal@gmail.com



TENGO SED. AUNQUE, SI lo pienso mejor, en realidad tengo ganas de un buen café. Corre el mes de marzo y el día apenas comienza. Mientras me preparo para iniciar mis labores, pienso en lo duro y reconfortante que ha sido llegar hasta donde estoy. Soy Raúl González,

colombiano oriundo del norte del departamento del Cesar, exactamente del municipio de Becerril, ubicado entre los municipios de Agustín Codazzi y La Jagua De Ibirico. Soy minero, hago parte de la extensa nómina de Drummond Ltd., empresa que desde 1987, cuando llegó al país, se dedica a la exploración, explotación y exportación de carbón.

Vengo de una cuna humilde, donde gracias a mi buen desempeño logré terminar mis estudios como Técnico en Minería a Cielo Abierto y debido al programa de entrenamiento que tiene Drummond junto con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) donde me formé, pude empezar mi proceso productivo y posteriormente ser contratado directamente por la minera.

Camino por las instalaciones del que ha sido mi hogar desde hace un par de años, me dirijo hacia la cafetería, tomo mi desayuno y al fin saboreo las amargas notas del café que tanto deseaba. Al fondo, el ruido de la televisión me distrae, son las noticias, un nuevo virus amenaza la humanidad, varios países han activado sus alertas sanitarias para poder controlar esta extraña enfermedad mortal. “Menos mal acá eso no pasa”, pienso y me levanto de mi lugar. Es tarde, debo trabajar.

El sol toca mi espalda, hace calor, demasiado calor. El sudor cubre mi frente y mis manos rugosas, viejas y sucias por la tierra, aún sostienen el azadón con el que preparo el terreno para iniciar mi cultivo. Silverio Rosales es mi nombre, tengo 73 años, soy campesino y caficultor de la vereda La Esmeralda en la Serranía del Perijá, lugar ubicado entre los departamentos

del Cesar, La Guajira y Norte Santander en Colombia, y es el límite con el Estado de Zulia en Venezuela.

Esta serranía, según me han contado, es un patrimonio para Colombia y la humanidad, tiene una importancia biológica por los recursos naturales que posee, por los servicios ambientales como la producción de agua, sumidero de carbono y hábitat de muchas especies de fauna y flora, y porque cuenta con bosques húmedos, secos y páramos cubiertos de pajonales, matorrales y frailejones.

Fui desplazado por la violencia en 2010 cuando grupos armados al margen de la ley nos obligaron a mí y a cientos de familias a dejar nuestros hogares. Sin embargo, gracias al acuerdo de paz firmado en 2018 durante el gobierno del entonces presidente Juan Manuel Santos y a los procesos de restitución de tierras pude volver a mi finca, a mi hogar.

Aún recuerdo cuando regresé. Era una sensación agridulce porque aunque estaba feliz de volver, encontrar mis cafetales invadidos por la maleza, las cosechas pérdidas y la casa en abandono, me llenaron de desolación y tristeza, sentimiento que poco a poco se fue disipando, cuando decidí dejar la autocompasión a un lado y empezar a trabajar en lo que por derecho era mío.

De esa manera, el proceso de adaptarme de nuevo a lo que ya conocía fue mucho más fácil y hoy, 2 años después, siento que ya nada podrá salir mal.

o6 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social confirmó el primer caso de covid-19 en Colombia. El miedo, la zozobra y la angustia por lo desconocido me invaden,

pero no me dejó afectar. Es solo un caso y está en Bogotá a poco más de 740 Kilómetros de distancia, de seguro, el gobierno se las ingeniará para protegernos a todos.

Los días pasan y aunque en la minera nadie lo menciona, estamos preocupados. Los casos de personas contagiadas en el país aumentan. Es doce de marzo y el gobierno declara estado de emergencia sanitaria en todo el país. Estamos asustados y yo solo puedo pensar en ¿Qué pasará con los más de cinco mil empleados entre directos e indirectos que hacemos parte de esta empresa?

25 de marzo y el temor más grande de todos se hizo palpable, el presidente Iván Duque decretó el aislamiento Preventivo Obligatorio en Colombia y todas las actividades comerciales, sociales y económicas se detuvieron. No sabíamos qué hacer, no sabíamos qué pensar ni a dónde ir. Es así como muchas de las operaciones tuvieron que cerrar y otras tuvieron que detenerse. A diario veía cómo varios de mis compañeros tenían que devolverse a sus casas, afortunadamente, yo fui parte de un pequeño grupo que se quedó en las instalaciones, pero siempre tenía la incertidumbre de lo que iba a pasar. Sin embargo, acá, el Presidente de Drummond Ltd en Colombia, José Miguel Linares, tuvo muy clara una directriz que nos llenó de esperanza aún en estas circunstancias: “mantener nuestra operación garantizando la salud de todos los empleados”.

Es así, como un par de semanas después del confinamiento, el gobierno dictaminó que las operaciones mineras eran parte esencial de la economía y desde la alta gerencia de la compañía, se establecieron protocolos para continuar con la actividad. El alivio que me invadió en ese momento no es fácil de describir, pero la certeza de que iba a continuar traba-

jando, en un momento tan crucial donde muchas empresas optaron por despedir a sus empleados, era una bendición.

Poco a poco fui viendo como al interior de la compañía se empezó a incluir una serie de medidas y protocolos que garantizaban el bienestar no sólo de los que ya estábamos ahí, sino de los compañeros que volvieron a la minera. En cada área de operación se instalaron cámaras electrónicas, detectores de temperatura, lavamanos portátiles y paneles divisores en los comedores. Además se realizaron labores de desinfección de los buses que venían de los pueblos y se dictaminó como obligatorios el uso del tapabocas y el distanciamiento social.

Durante esta etapa y siempre en pro de nuestro bienestar, a cada operador nos hacían entrega de un kit personal que contenía amonio cuaternario, gel desinfectante y tapabocas. Medidas que permitieron que al cabo de un par de meses la minera estuviera al 100% de su operación y cumpliera con una serie de lineamientos establecidos por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar las pérdidas de empleos y mantener los niveles de los ingresos. Esas disposiciones publicadas en el documento Las normas de la OIT y la COVID-19, que entre otras “establecen un marco justo y equitativo, encarnan la resiliencia frente a situaciones concretas del mundo del trabajo y son fundamentales para responder de manera duradera y sostenible a las pandemias, incluida la de COVID-19”. Esto por medio de un planteamiento gradual y multidimensional, que, para permitir una recuperación debería incluir medidas inmediatas de protección social y de empleo que promuevan la reactivación de la economía local, como se desprende del mismo documento de la OIT.

De acuerdo con el Dr. Jorge Rivera, Director Médico de la mina Pribbenow, en la que trabajo, Drummond fue la primera compañía en Colombia que utilizó cámaras de temperatura en los ingresos de las operaciones y pionera en la implementación de pruebas PCR en superficies, convirtiéndose en un referente para las autoridades locales. Así lo indica en la propia revista Drummond, edición 11, publicada por la propia empresa.

“Nada podrá salir mal”, repito esa frase en mi cabeza, hace apenas un par de meses estaba cosechando los resultados de un arduo trabajo en mi cafetal y hoy veo como toda esa producción se está echando a perder por culpa de un virus que nos ha amenazado a todos. Ya no sé qué más hacer, ni a quién recurrir.

Vecinos de las veredas San Isidro y San Miguel, me han comentado que Drummond, la empresa minera que opera en nuestra región desde hace varios años, está convocando a los campesinos para socializar un nuevo plan que nos va a beneficiar a todos. Siendo este mi último recurso, me pongo en marcha para escuchar lo que tienen que decir.

Durante el encuentro, la minera nos indicó que como parte de su compromiso con el medio ambiente, debido a las actividades de aprovechamiento forestal que lleva a cabo en la región y por la sustracción de un área en la zona baja de la Reserva Forestal Serranía de los Motilones, ha venido impulsando desde 2017 junto a la Fundación Pro Sierra Nevada de Santa Marta, un Programa de Compensación Forestal que ha contribuido en la restauración ecológica, la rehabilitación y

recuperación de la región, la gestión integral del agua y la conservación de la biodiversidad para el desarrollo sostenible de las comunidades que aquí vivimos.

Así lo indicó Pablo Urrutia, vicepresidente de Asuntos Públicos y Comunicaciones de Drummond y también quedó expresado en la página web de la empresa donde se destaca el acuerdo con el gobierno para esos planes del Cesar.

Nos dicen que como parte de la segunda etapa de este proyecto que iniciará en este 2020⁶ en medio de tanta incertidumbre, nos darán a los campesinos de la región la posibilidad de reconstruir nuestro entorno y de aprender nuevas maneras de vivir, siendo protectores ambientales y brindándonos incentivos para usar la mitad de nuestras parcelas para la siembra de plántulas de árboles nativos que contribuyan en el plan de reforestación y la construcción de corredores ecológicos y para que en la otra mitad cultivemos nuestros propios proyectos productivos.

A quienes nos dedicamos a la producción del café, que somos alrededor de 800 familias, la minera nos dio también buenas noticias, y es que junto con el contratista Aseres, apoyarán nuestras labores y nos convertirán en uno de los proveedores de café para la compañía minera.

Es así como hoy, diez meses después de haber aceptado los incentivos, logramos junto con mis vecinos convertirnos no solo en protectores ambientales, sino en proveedores de café, que es distribuido en los restaurantes y cafeterías de Drummond para el consumo de sus colaboradores. Una unión para el beneficio de toda la región.

Las decisiones de la empresa me generarn una tranquilidad que me permite venir a tomar este café. No me doy cuenta en este momento de dónde se produce el grano, pero lo disfruto.

Son directrices que podrían entrar en la categoría de conducta empresarial responsable, la cual busca “impulsar a las empresas a adoptar una nueva lógica de trabajo, en la que incluyan maneras innovadoras de abordar los negocios, integrando el respeto a los derechos humanos, generando una mayor contribución al desarrollo sostenible, y respetando y aportando a las comunidades donde operan”, tal como lo señala la OIT en su proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC).

Sentado de nuevo en la cafetería, mientras espero por mi bebida favorita, observo a mi alrededor y solo puedo pensar en que esta tranquilidad se la debo a una compañía que busca el bienestar de sus colaboradores, tratando también de impactar de manera positiva una región tan importante para la economía nacional.

COSTA RICA

Escape

Jéssica Soto R.





Jessica Soto nació en Costa Rica en 1970. Estudió comunicación y periodismo en la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva de la Universidad de Costa Rica y Licenciatura en Comunicación de Masas en la Universidad San Judas Tadeo. Cuenta con un diplomado en Responsabilidad Social de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Maestría en Psicología Grupal de la Universidad para la Cooperación Internacional en Costa Rica. Tiene amplia experiencia en imagen, reputación, prensa, crisis y gestión de sostenibilidad. Ha trabajado para grandes empresas del sector bancario: fue Jefa de Comunicación Corporativa del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Directora de Relaciones Institucionales en el Banco Nacional de Costa Rica. Dirige JSelah Comunicación y fue facilitadora del módulo de Comunicación Corporativa en el Taller “Empresas y Derechos Humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas” del proyecto CERALC-OIT que produjo este libro.

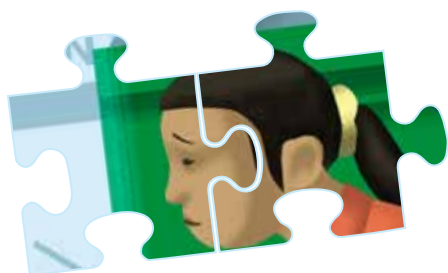
 jselahco

 jselahco

 <https://www.facebook.com/jessica.soto.1829>

 <https://www.linkedin.com/in/jessotor/>

 Jshelacomunicacion@gmail.com



SENTÍA LAS PULSACIONES DE su corazón en todo el pecho, todo el cuerpo le temblaba. Aún así, logró arrastrarse por el piso buscando la salida y una vez que llegó a lo que quedó de la puerta, no reaccionó de inmediato, sino que fijó su mirada en la cafetería que estaba al otro lado de la calle,

intentando, a través del vidrio roto, medir la distancia que debía recorrer para ponerse a salvo. Sabía que la limitante de un peso extra en su vientre aumentaba su vulnerabilidad frente a las balas de uno de los asesinos.

El 8 de marzo del 2005 Costa Rica se consternó y todos sus habitantes centraban su atención en el peor suceso que se haya vivido el país en los últimos 20 años. Un intento de asalto a la agencia del Banco Nacional en Santa Elena de Monteverde, se transformó en una toma de rehenes que duró 21 horas y culminó con la muerte lamentable de 8 personas.

Tres hombres fuertemente armados intentaron ingresar a la agencia para asaltarla, pero una ráfaga de balas del oficial de seguridad privada lo impidió, dos de los delincuentes murieron en el intento y un tercero, Erlyn Hurtado, un jornalero nicaragüense de 26 años de edad, logró entrar y tomar las instalaciones con el personal y clientes adentro.

xxx

La naturaleza actúa como resorte y le ayuda a Nancy a recordar que está embarazada. Entonces, con sus manos sostiene el vientre para proteger a su bebé, quien con 8 meses de gestación es la que le inyecta adrenalina para sacar la otra mitad del cuerpo, incorporarse y en segundos emprender la huida.

Todo su cuerpo tiembla, y sus manos sudan como nunca. Antes de moverse, enfoca su vista de nuevo hacia el otro lado de la calle para percibir movimiento y conseguir la confianza que la haría avanzar con seguridad. Se pone de cuclillas y se esfuerza para dar el primer paso, ese que le pondría más cerca de la vida y le colocaría más lejos de la muerte.

Los que están afuera y quienes la miran a través de la televisión, ven como una de las piernas atravieza el hoyo de la puerta y se afirma afuera. Esa pierna es una palanca, su punto de apoyo para impulsar el resto del cuerpo a través del hueco. Lo intenta, pero un peso enorme se lo dificulta.

xxx

Aquel 8 de marzo era su cumpleaños 29 y el cruento acontecimiento donde murieron 5 rehenes, 1 policía y 2 asaltantes, estropeó los planes que Nancy tenía con sus compañeros luego de su jornada laboral. Quince años trabajando como cajera y plataformista en esa misma agencia le hacían una persona muy conocida en el pueblo y en el Banco era parte de una gran familia.

xxx

Suman ya 8 horas de secuestro e inician las conversaciones con los mediadores del Organismo de Investigación Judicial. Estar tanto tiempo cerca del asesino, le permite a Nancy escuchar cómo los negociadores pedían a Hurtado la liberación de los rehenes. Ella por su estado de embarazo es clave, incluso escuchó cómo el secuestrador quería usarla de escudo para escapar.

Hurtado no acuerda nada verbalmente con los negociadores, sin embargo, con una expresión de actitud confusa permite que poco a poco algunas personas hurgaran su plan y escapen. Es el momento de Nancy, sabía que podría hacerlo, sus compañeros le dicen que debe aprovechar un descuido para moverse hacia la puerta y atravesar el hoyo que ha-

bía dejado la ráfaga de balas en una de las puertas de vidrio de la entrada principal.

xxx

Mientras todo eso ocurría la comisión de crisis del Banco estaba colaborando con las autoridades y con la prensa dando información de las condiciones de todas las personas que habían resultado prisioneras de Hurtado. La administración del Banco nunca imaginó el despliegue de logística y la presión en la toma de decisiones al que se enfrentaron durante y después del recordado evento. Por ser entidad financiera, las acciones de seguridad, auditoría, contables y de control interno resultaron fáciles por ser propios de la naturaleza del Banco, pero el impacto hacia sus partes interesadas afinó la visión que se tenía en el momento sobre responsabilidad empresarial.

El Banco no se paralizó ante el evento, tomó decisiones, actuó y se enfocó en rescatar vidas.

xxx

Nancy está adentro, su primer paso la hace tropezar con los cuerpos de dos de los asaltantes que yacen abatidos en las gradas del edificio. Esa imagen de los cuerpos tendidos en el suelo frente a la agencia bancaria le tomó por sorpresa únicamente a ella, pues resulta ya ser recurrente para los espectadores de este fatídico acontecimiento que lo siguen segundo a segundo en una transmisión ininterrumpida de aquel hecho.

La televisión sigue compartiendo imágenes y Nancy

Ramírez se convierte en protagonista. Todos ven como ella abraza su vientre y con movimientos desesperados busca un punto focal hacia donde correr. Los fotógrafos inician su faena, los camarógrafos se sercioran de enfocar bien. Nancy se mueve sorteando los cuerpos y ve a un encapuchado detrás de un carro. Da un paso atrás pues, por instantes, cree que ese, que le agitaba el brazo, era otro malhechor en el escenario. Mira al suelo y compara su vestimenta con la de los dos hombres que estaban tendidos a sus pies. Todo esto en segundos, todo en vivo puede verse por la televisión en este mismo instante, ella enfoca su vista y se percata que el encapuchado agitaba la mano pidiéndole que se moviera hacia él. Vuelve a enfocar su vista confundida y mira en su pecho las letras amarillas en grande “OIJ” que son las que detonan el impulso de correr hacia él.

Llega a sus brazos y se desvanece. Unos pocos pasos del oficial con ella en brazos, le permiten llegar a una camilla y encontrarse con las manos solidarias de uno de sus jefes. Rafael Obando, director regional del Banco Nacional en la Zona Guanacaste Puntarenas quien está ahí acompañando a un grupo de funcionarios que forman parte de la Comisión de Crisis que se había trasladado al sitio para analizar y atender a los familiares de todas las víctimas de aquel hecho tan atroz.

Las palabras y el gesto que el ejecutivo bancario entrega a Nancy, ahora, instantes después de su huida, la conmueven profundamente. Este contacto es la primera expresión del Banco Nacional sobre el significado que tiene, en tal situación, su recurso humano.

xxx

La alerta de este 8 de marzo del 2005 movilizó a la zona a un equipo de profesionales del Banco entre los que estaban un psicólogo, una trabajadora social, una doctora, el director de seguridad, la jefatura de comunicación y parte de su cuerpo ejecutivo. Estas personas conforman el equipo que tiene que contener la situación en una comunidad que había sido distinguida mundialmente por ofrecer a los visitantes un ambiente turístico agradable, lleno de aventura y otro tipo de emociones.

De manera inesperada, el intento de asalto a esta agencia y la toma de rehenes puso a prueba el protocolo de manejo de crisis de la institución y por las circunstancias vividas se generaron cambios que desembocaron en la creación de un procedimiento institucional denominado Protocolo de atención psicosocial en situaciones de crisis, que hoy incluye al área de Recursos Humanos y contempla decisiones tanto para el personal como para las partes interesadas. El imprevisto sirvió para dimensionar el impacto en vecinos, clientes, funcionarios y familiares y extrapolar las acciones hacia el entorno de operación más cercano.

xxx

Ahora, y por unos cuantos años más, el sonido de la sirena de una la ambulancia se convierte en el acompañante perturbador para esta funcionaria bancaria, porque cada vez que la escuche revivirá los sentimientos que hoy está viviendo. El sonido le acompaña por más de tres horas durante el trayecto de Monteverde hasta el hospital. Ese sonido y otras situaciones de desconcierto serán las que detonarán en ella por algún tiempo pánico por estrés post dramático.

xxx

Y ¿qué va a pasar después? Se preguntaba el equipo estrategia del Banco.

Había que elaborar algo sostenible. Había que construir algo para sostener al personal, sus familias, los clientes y vecinos. Había también que sostener a las familias de los fallecidos. “Sacar más fuerza” y la Gerencia General debía estar ahí.

El 10 de abril del 2005, al cumplirse un mes de los hechos, la comunidad organizó una misa para olvidar, liberar emociones y tratar de recobrar la paz en sus habitantes. El Gerente General del Banco y su cuerpo ejecutivo se desplazaron a la zona y desde muy temprano visitaron a los funcionarios afectados en sus viviendas.

Ese mismo día Nancy fue dada de alta y regresó a Monteverde para sumarse al evento. Entró a su casa y sorpresivamente se topó con la imagen del Gerente General, William Hayden sentado en la sala junto a una comitiva del Banco que le acompañaba. “Valoré mucho ese detalle”, recordara tiempo después.

El acompañamiento del Banco superó las 21 horas de tensión. Por más de un año la entidad ofreció atención psicosocial al personal afectado, apoyo a sus familias, vecinos y clientes.

xxx

El primer rostro conocido que ve Nancy al huir del secuestro es el de don Rafa y el segundo, unas horas después en la entrada del hospital México, el de la doctora del Banco.

-¿Y Elizabeth?

Su primer impulso cuando la vio fue preguntar por su amiga, pues recordó que la había dejado al lado del “hombre ese”, como 16 años después recurrirá a llamar a Hurtado, pero ahora es solo “ese hombre”.

En el 2020 se cumplirán 15 años de esa fatídica fecha y los medios de comunicación insistirán en revivir el recuerdo de las personas que lograron sobrevivir. Nancy no se exime de ello y recreará en su mente el momento tan doloroso en el que personas cercanas son víctimas mortales del acontecimiento..

xxx

El juicio contra el asesino inició el 4 de setiembre y culminó el 21 de noviembre del 2006 con la condena de 210 años de cárcel que se convertiría en 50, por ser la pena máxima en la ley costarricense. Esa fecha y la de mayo del 2011, cuando Hurtado muera en un enfrentamiento armado por intento de fuga del Centro Penitenciario La Reforma, fueron momentos de gran impacto emocional para las personas involucradas.

– Cuando “el hombre ese” murió en el intento de escape años después, la gente maliciosamente me preguntaba por lo que sentía. ‘Nunca sentí odio’, les diré, la gente me dice ‘señora usted embarazada no sé cómo hizo’.

En particular recueda que el día que tuvo que ir a declarar al juicio ella no estuvo sola, le acompañó el psicólogo del Banco.

xxx

La liberación de toda esta vivencia se expresa para Nancy en el acto de nacimiento de su hija. La misa fue un viernes por la noche y ahora el domingo ya parte al hospital porque iniciaron sus contracciones. Pasó dos días con dolores fuertes, pero no dilataba.

– “¿Tiene miedo?”, le pregunta una enfermera obstetra. Tranquila usted está bien, ella también, deje de pensar en lo que vivió porque está bloqueada, agrega.

Se baña y a las 10 pm se le rompe la fuente. En la camilla, de camino a la sala de partos, un médico le toma la mano y avanzando a su lado, mientras las ruedas le llevaban a su destino, le pregunta.

– ¿Cómo se llamará? ¿Le pondrás Milagro?

– No, le responde ella, convencida de que su hija tenía nombre mucho antes de la tragedia. Su nombre es Catalina, así se llamará.

El 23 agosto del 2013 ella le contará al periódico La Nación que todavía se asusta cuando pasa por algún lado y escucha algún alboroto, que ve sombras en la noche, que recuerda a Rosa su compañera asesinada y que, no olvida cuando el secuestrador le pidió escupirle las heridas creyendo que su saliva le iba a sanar por estar ella embarazada.

Superado el estrés post-traumático, 16 años después, Nancy solo tiene palabras de agradecimiento para Dios que le permitió vivir y ver nacer a su hija y para el personal del Banco que que atendió la situación con solidaridad y una gran sensibilidad al dolor humano.

– “Yo amo mi trabajo”, repetirá muchas veces.

El personal volvió 6 meses después de ocurrido el hecho. Desde entonces como una gran familia elevan una oración antes de abrir las puertas al público.

COSTA RICA-GUATEMALA

Propósito

Fernando Francia





Fernando Francia es uruguayo-costarricense nacido en Montevideo en 1973. Tiene un Bachillerato en Periodismo, una Licenciatura en Comunicación de Masas y una Maestría en Comunicación Política todo de la Universidad San Judas Tadeo de San José de Costa Rica. Desde 1999 dirige Cosmovisiones Agencia Social de Comunicación, desde la cual ha desarrollado consultorías y contrataciones en comunicación estratégica, creatividad, publicidad y relaciones públicas, así como ha desarrollado, especialmente, campañas de comunicación para movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales y laborales. Ha ejercido como director de comunicación en varias organizaciones costarricenses e internacionales y ha sido responsable de comunicación y creatividad en numerosas campañas políticas en la región. Además, es editor y docente de cursos de estructuras narrativas y se ha desempeñado como periodista en medios de radio, impresos, televisión e internet. Ha realizado consultorías para diversas agencias de Naciones Unidas, incluidas el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para esta última desarrolló los contenidos y la facilitación del Taller “Empresas y Derechos Humanos: potenciar la narrativa de las buenas prácticas” del proyecto CERALC-OIT y es editor y compilador de este libro.

🐦 fernandofrancia
@ fernandofrancia
f fernandofrancia
in fernandofranciacr
✉ fer@cosmovisiones.com



Cuando usted, o una persona cualquiera, en cualquier parte del mundo, me toma, me amarra, y me lleva a todas partes, es muy probable que esa persona, usted, haya tenido un propósito para llevarme a casa, puede ser banal o puede ser altruista, o un poco de ambas.

Yo no soy una pieza de moda cualquiera, me diseñan, sí; me utilizan como un accesorio, sí; y me compran porque les gusta, sí. Pero detrás de mis hilos, de mis piezas de metal y de mis colores, hay no solo un propósito, sino miles de soluciones.

Cuentan que hace algunos años, una mujer, María Pacheco, le preocupó la hambruna que apareció en los periódicos en Guatemala. Quería hacer algo. Fue a la zona indígena con su transporte lleno de víveres para repartir en la comunidad, se sintió bien. Luego, mirando a los ojos a Juana, le preguntó.

– ¿Qué más necesitas?

La pregunta retumbó en la cabeza de Juana, y de muchas más que miraban la escena. ¿Qué necesitamos? ¿Realmente me hace esa pregunta? Se puede haber cuestionado Juana. Luego de más de 500 años de sometimiento y de una condena permanente a la pobreza, ¿nos preguntan qué necesitamos? Podría haber preguntado Juana. Pero ella fue franca, sincera y abierta, sin perder su dulzura.

- No necesitamos ayuda, necesitamos trabajar. Ustedes se van y podrán traer víveres para dos semanas más, para un mes, ¿y cuando esto pase de ser noticia? ¿y cuando ya no salga en los periódicos? ¿Que haremos? Necesitamos trabajar para poder sobrevivir.

María Pacheco se fue con esa idea en su pensamiento. Alguna noche, quizás mirando una botella de ron Zacapa, muy popular en Guatemala y el mundo, María podría haberse preguntado:

– ¿Y si esas cintas las hicieran aquí, en vez de en China?

Y manos a la obra.

Pero no vine a hablarles de historia. Vine a hablarles de por qué yo tengo un propósito en el mundo.

Ahora estoy en una caja en Costa Rica. Pero ¿cómo? ¿No estábamos hablando de Guatemala? Podrá preguntarse usted. Pero es que yo viajo. Viajo a 22 países en todo el mundo, me utilizan manos, muñecas, en realidad, de muy distintos colores y texturas.

Cuentan que en un taller para emprendedores locales desarrollado por la Escuela de Negocios INCAE, Carolina Meza conoció a María Pacheco. Ella había sido acreditada como líderes influyentes de la acreditadora Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB). Ya María había fundado Kiej de los Bosques, la fundación que trabaja con mujeres indígenas en Guatemala y que comercializa pulseras bajo la marca Wakami en 22 países del mundo.

Sí, yo soy una de esas pulseras. Estoy en Costa Rica porque una emprendedora conoció a Pacheco y decidió emprender la importación de pulseras y venderme en este país centroamericano.

Usted se preguntará y ¿qué tiene de positivo todo esto? Pero solo se lo pregunta porque no conoce ni a Kiej de los Bosques ni Wakami, ni a María Pacheco ni a Carolina Meza ni a Juana ni a nadie que participa de este proyecto con propósito.

Mi estado natural, antes de que usted o cualquiera en cualquier parte del mundo me pongan en sus manos sería en las manos de mujeres, principalmente mujeres, guatemaltecas.

Antes de llegar a Costa Rica nací, vamos a decirlo así, en Guatemala.

Allí no fue por aparición espontánea, sino que, a partir del proyecto de María Pacheco, comenzaron a sensibilizar, capacitar y trabajar con mujeres indígenas de diversas zonas del país del norte de Centroamérica.

Carolina Meza lo cuenta: “Nosotros buscamos mujeres empresarias y contratamos a la empresa, estas señoras pasan por todo un proceso de formación previo donde tienen que ir a inscribirse en Hacienda para ser proveedoras nuestras, un proceso de capacitación y formación, antes iban los de la Fundación Kiej de los Bosques, pero ahora ya hay gente de la comunidad preparada que hace los talleres. Son mujeres líderes que se encargan de reclutar y capacitar a nuevas mujeres. Nosotros tenemos esta metodología que se llama negocios incluyentes, que pretende generar negocios con la comunidad, pero convirtiendo a las mujeres en empresarias y no solo mano de obra barata, incluso que pueden producir y venderles a otros clientes que no sean Wakami. Entonces, al ser proveedoras de Wakami, se convierten en productoras de nuestras pulseras, y entonces se convierte en líderes de la comunidad que se empoderan a sí mismas y a otras”.

Antes que pusieran a hacer pulseras ellas tenían que recibir talleres sobre cómo manejar finanzas, sobre cómo relacionarse con sus parejas si producían ingresos al hogar, sobre dirigir una pequeña o microempresa, sobre rendimiento, productividad, tejido, tintes, materias primas.

Todo eso se trabajó desde la fundación Kiej de los Bosques en las comunidades de Guatemala antes de que yo apareciera en escena.

Luego de todo ese proceso, le tocaría el turno a la marca, Wakami, de empaquetar, promover, comercializar, distribuir, cobrar y pagar.

Wakami entendió que yo no podría salir el mercado así nada más. Tenía que ser un diseño de alta moda, de espectacular apariencia para que me quieran llevar.

La marca no vende el propósito, vende la pulsera, pero us-

ted puede tener el propósito o recibirlo minutos después de comprarme.

Un negocio con propósito no solo es que haya un beneficio a alguien, a una comunidad, que lo necesite, tiene que ser sostenible financieramente y contemplar las externalidades, sus impactos y beneficios.

Luego del inicio con los cintillos de las botellas de ron Zacapa, María Pacheco pensó que esas mujeres podían ampliar su horizonte de ventas y realizar otras piezas.

Pensó entonces en mí, en hacerme a partir de diseños de alta moda, de lujo.

Sin separarse de la idiosincrasia local, de la cultura guatemalteca, sin apartarse de lo que ellos representan y hacen, la idea fue agregarle un componente comercial y de apariencia única. Las pulseras tenemos esa mezcla: lo cultural maya, ancestral con el ingrediente fashion sin desvincularse con aquella cosmovisión que es el tejido, los colores y las formas. El diseño del producto tiene en cuenta las tendencias globalizadas del diseño, de la moda, pero también integral as conversaciones con las mujeres que me producen, que con sus manos generan mi existencia. Mis relatos, los que cuento, son sueños, son historias: la historia de la tierra, el amanecer, la noche, la escolaridad, la educación.

En el cartón que me acompaña hay una leyenda que muestra el proceso que antes relaté para ustedes. Y también una historia. En Wakami somos contadores de historias.

La fórmula del éxito es la originalidad y la búsqueda siempre de mantener la esencia, con toques de alta moda, diseño y tendencias.

Yo no soy un souvenir común y corriente, hemos logrado transmitir la esencia de la cultura maya en un producto que

no queda simplemente de adorno o guardado, soy un souvenir, sí, pero que usted puede usarlo a diario o en ocasiones especiales, puede regalarlo, sacarle provecho.

Nuestro principal mercado es el turismo. En Costa Rica usted puede conseguirme en tiendas de regalos, en hoteles de Guanacaste, de San Carlos, en las zonas turísticas, pero también me compran en la ciudad, hombres y mujeres.

Ese ha sido el éxito, si en algún momento alguien me escucha, un consejo para emprendedores es que busquen cómo hacer que su producto pueda usarse todos los días, tenga componentes en tendencia en el mercado y que no pierda su esencia.

Hoy muchas empresas tratan de mostrar sus acciones responsables con la comunidad y está bien. Pero en Wakami cuando me producen a mí no están aportando a alguna comunidad algún pequeño porcentaje de las ganancias para limpiar conciencias.

La comunidad beneficiada forma parte del negocio mismo. Es cuando dentro del ADN de la propia empresa hay ética y hay responsabilidad, y en nuestro caso esa conducta está presente en la génesis misma del emprendimiento. Toda decisión de la empresa que se toma está basada en ese ADN de ética y de responsabilidad.

En Costa Rica, Carolina Meza, que me tiene justo en este mismo instante en su muñeca, lo aclara. “No es lo mismo que destinemos un presupuesto anual para hacer un proyecto beneficioso para una comunidad, a que todas las decisiones de nuestra empresa, día a día, estén basadas en eso mismo. Por eso hemos logrado una certificación de Sistema B”.

Sistema B es una organización sin fines de lucro que cree que los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil,

los movimientos sociales, los ciudadanos y la responsabilidad social de los negocios, todos juntos, no son suficientes para resolver los problemas sociales y ambientales actuales. Promueve a las Empresas B y otros actores económicos en América Latina, para construir una nueva economía en que el éxito y los beneficios financieros incorporan bienestar social y ambiental.

Tiene un sistema de certificación que brinda a Wakami su sello que muestra no solo que lo que dice es cierto, sino que lo audita y certifica. No solo se mide el impacto social, sino que también toma en cuenta todas las consecuencias, a largo y mediano plazo, que se podrían generar con decisiones de la empresa en el futuro.

Lo que se busca desde el Sistema B es un sistema económico inclusivo, equitativo y regenerativo para todas las personas y para el planeta a partir de la transformación y potenciación del emprendimiento privado.

Los negocios incluyentes abarcan todo tipo de mercado, usted quizás no se da cuenta, pero ahí están. No buscan vender solamente por ser diferentes. No es un maquillaje, hay toda una cadena detrás muy importante y es responsable de las personas que la integran, de sus impactos, de sus procesos. Toda actividad humana genera impactos y la diligencia debida en la atención a esos impactos forman parte de lo que es una empresa.

En Wakami ahora se realizan nuevos cambios en las materias primas, en los hilos o algodones que son parte de mi misma, de la pulsera. Se han desarrollado tintes a partir de elementos naturales como la cochinilla, la cúrcuma, el pimiento, el aguacate y otros tintes naturales. Algo que ya se hacía desde tiempos inmemoriales, pero aplicado a la indus-

tria actual. Son cambios para asegurar la sostenibilidad en la cadena de producción y también en cadena de materias primas.

Así, al producirme, se cuida el ambiente, se cuidan a las trabajadoras y a todo lo que está involucrado en la producción.

Yo no soy solo una pulsera, cuento historias mientras embellezco tu muñeca o la de alguna persona en cualquier lugar del mundo. Y así, la historia camina con nosotras, con ustedes, a través de nosotras, las que viajamos y somos ese producto del esfuerzo de muchas personas que permite que todo suceda.

Los accesorios de moda se venden bajo la marca Wakami en más de 22 países de cuatro continentes. Cada una de nosotras las pulseras ayuda a construir el camino hacia ese mundo mejor en el que a María Pacheco le gustaría vivir.

Wakami es una palabra maya que significa “lo que ya es”. Desde el inicio el cambio social estaba siendo, se construía como una realidad en las comunidades y con las personas.

Juana no solo se hizo camino con la solidaridad de María, sino con su trabajo, un camino que le permitió construir su propia empresa y que ahora brinda empleo a otras diez mujeres en su comunidad en Guatemala. Sus hijos van todos los días al colegio y gracias a su empresa que vende Wakami, o a otras marcas, yo cuento su historia. Eso es lo que ya es; eso es lo que significa Wakami.

Ustedes quizás no me conocían. Ahora saben que efectivamente no soy solo una pulsera, que si me llevan puesta, ya sea con vestimenta formal o informal, con unos colores u otros, llevan además la posibilidad del desarrollo en varias comunidades, de cientos de familias, que pueden enviar a

sus hijos a la escuela, que comen a diario y que la hambruna, que alguna vez se había declarado se va desapareciendo.

No solucionamos todos los problemas del mundo, pero si otros emprendimientos hicieran lo mismo, el planeta sería un espacio más solidario, armónico, equitativo y menos desigual para vivir.

Hay espacio y posibilidades para todas las personas si logran actuar acorde a una conducta empresarial responsable.

Cuando me hicieron me llamaron “Amor por la tierra”. Junto a muchas otras desde la sagrada tierra maya de lo que hoy conocemos como Guatemala viajé a Costa Rica. Allí no viajaba solo mi historia, venían conmigo, “Naturaleza y agua”, “Tierra por la mañana” y muchas otras, como yo, llenas de ilusiones. Al llegar a nuestro destino acompañaremos a mujeres, como antes nos acompañaron las mujeres que nos crearon.

Llevamos con nosotras la tarea de recordarle a quien nos porte que son también capaces de cambio. Le recordaré, cada mañana, a la mujer que me elija, que puede lograr todo lo que se proponga, y generar cambios, porque ella es parte de “lo que ya es” y Wakami, la historia que viene conmigo, ahora es parte de la suya también.

¿Me anuda en su muñeca?

13 relatos de 8 países sobre conducta empresarial responsable

A partir de un taller que buscaba fortalecer el entendimiento de periodistas con trabajo activo en el mundo de los negocios y la economía sobre cómo podrían mejorar su ejercicio profesional para cubrir el tema de empresas y derechos humanos con herramientas narrativas, se produjo este libro.

El surco que pretendimos cultivar fue labrado por 13 periodistas con notable experiencia y que se aventuraron a estudiar, investigar y escribir historias vivas sobre personas que han topado con la suerte de encontrar empresas que han cambiado sus vidas, en apego a principios y valores que las hacen diferentes y que tienen un compromiso con los derechos humanos.

Las crónicas que son parte de este libro reflejan que la conducta empresarial responsable no es un asunto de unos u otros, sino más bien que es un tema donde todas y todos podemos aportar para mejorar el entorno común que tenemos, para que ojalá cada vez más organizaciones empresariales se sumen y reflejen que la relación empresas-derechos humanos no es un riesgo sino más bien una oportunidad.