

INFORME DE PROGRESO 2011 - 2012

FUNDACIÓN IEPALA

**-Instituto de Estudios
Políticos para América
Latina, Asia y África-**



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

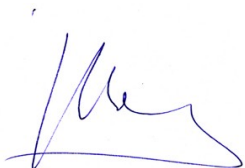
CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DE IEPALA

JUAN CARMELO GARCÍA GARCÍA, en su calidad de Presidente y Representante Legal de la Fundación IEPALA (Instituto de Estudios Políticos para Asia, América Latina y África

DECLARA

Que la Fundación IEPALA asume, mediante esta declaración, el compromiso de renovar su adhesión a los diez principios enunciados y defendidos en el Marco del Informe de Progreso recomendado y promovido por el Pacto Mundial.

Todo lo cual con el fin de surta los efectos oportunos lo expide y firma en Madrid, a ocho de noviembre de dos mil doce.



Juan Carmelo García
Presidente

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

La entidad dispone de una acción concreta en relación a este Principio que se ha llevado a cabo durante todos estos años hasta hoy día.

Toda la actividad del tercer eje constitutivo de IEPALA desde su fundación en América Latina 1955 y en Europa 1956, *solidaridad, derechos de los pueblos y derechos humanos*, es específica para la protección de los derechos humanos, no sólo los fundamentales, sino todos los reconocidos en el sistema integrado de los derechos humanos. Los otros dos ejes son transversalizados permanentemente por este tercer eje.

Todos los meses existe una reunión específica de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de Derechos Humanos -creada por IEPALA y formamos parte integrada desde su Junta de Gobierno- en la que revisamos la coherencia del trabajo con el cumplimiento interno y externo del Sistema de Derechos Humanos. Una vez al año, en torno del 10 de Diciembre, hacemos un proceso de autocrítica hasta los últimos detalles de la actividad externa e interna de IEPALA y todos sus proyectos. Todos los años se mandan informes de actividad al ECOSOC de Naciones Unidas u al Consejo de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Lamentablemente, no todas las organizaciones con las que trabajamos en los distintos países y en España -incluidas aquéllas que tienen firmadas el Pacto Global y hacen de él mercancía- tienen como objetivo de su trabajo el respeto, la protección y exigibilidad de los derechos humanos. Incluso en los últimos años hemos observado violaciones flagrantes de los derechos humanos de nuestro Estado y de otros Estados en vez de ser protectores y garantes de los mismos.

La entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la misma.

Desde su Fundación en 1955, IEPALA ha mantenido tres ejes de actividad: el estudio y análisis de la realidad de los países de América Latina, Asia y África para contribuir a su desarrollo, independencia y democratización a través de defensa y promoción de los derechos humanos desde la perspectiva de los derechos colectivos. Tanto la estructura de funcionamiento como los planes de acción son la convergencia permanente en los tres ejes.

Las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad se han implantado en un 100%, no sólo desde una perspectiva jurídica y legal, sino predominantemente ética.

La entidad dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, al ser creadores y miembros permanentes de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos con estatuto en el ECOSOC, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de forma continuada nos sometemos al reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos interna y externamente a través de un comité de seguimiento, vigilancia y evaluación.

La entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, el mismo que evalúa la dinámica de la Federación y nuestras actividades en las plataformas internacionales. Desde hace varios años se participa en el modelo de calidad EFQM con Sello de Compromiso a la Excelencia.

La entidad utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en su planificación estratégica, que forma parte de la dinámica interna de nuestra organización y de su trabajo desde su fundación, que se basó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Carta de Naciones Unidas, actualizados y operativizados a partir de los Pactos Internacionales y de la Cumbre de Derechos Humanos en Viena 1993, así como de las Resoluciones y Declaraciones de las Naciones Unidas y de los organismos internacionales.

La entidad comparte los principios éticos por los que se rige con todos sus empleados. El sistema de valoración ética se explica y transmite permanentemente. Existe un código ético -mucho más explícito que los simples códigos de conducta- que ha sido elaborado y compartido por todo el personal.

La entidad, desde el principio, cuenta con un sistema de atención a los colectivos y personas destinatarias de nuestra acción para todo tipo de sugerencias y demandas que consideren oportunas.

La entidad no incumple las normativas referentes a la salud y seguridad ni ha recibido demanda alguna ratificada por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de sus productos y servicios.

La entidad se involucra en la promoción de Derechos Humanos en todos los países en los que desarrolla su trabajo.

La cantidad de dinero invertido en los proyectos viene marcada por las directrices de los mismos y su aplicación se realiza por completo en los países de destino. Todos los proyectos y convenios tienen el componente de derechos humanos, así como el enfoque de género y de medio ambiente que transversalizan la actividad de cooperación en todos los países. No es posible disociar el tercer eje específico en la defensa y promoción de los derechos humanos de los otros dos.

Naturalmente la entidad realiza siempre y previamente a su ejecución el análisis y diseño de los proyectos en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

En la relación con las políticas y procedimientos para evaluar y tratar los Derechos Humanos en la cadena de suministro, intermediarios y destinatarios, IEPALA se preocupa siempre de que sus proveedores (papel, edición de libros, productos de artesanía para la venta y alimentación...) sean coherentes

con el medio ambiente en el uso del papel ecológico y reciclado; así mismo cumplidores de los criterios éticos del comercio justo para los productos de venta. Al no ser una empresa sino una fundación de defensa de los derechos humanos, cooperación al desarrollo y solidaridad con los pueblos de Asia, América Latina y África, establece relaciones y servicios de otros tipos de entidades que no se entienden convencionalmente como "proveedores", tales como agencias financiadoras de la Unión Europea o las Administraciones Públicas, Centros de investigación y estudios..., todos ellos, suponemos, son respetuosos con los principios y certificaciones de calidad, si bien desconocemos si disponen de la certificación correspondiente.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Nuestra entidad apoya la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y, en coherencia con lo dicho, las Elecciones Sindicales constituyen un indicador concreto de respeto al principio. Para el momento del Acto de Elecciones, IEPALA aprueba la celebración de las reuniones previas que los trabajadores estiman necesarias. Por otra parte, IEPALA ha autorizado a las centrales sindicales la solicitud de celebrar reuniones con los trabajadores para invitarles a afiliarse a sus respectivos sindicatos.

La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes.

Cuenta con tres representantes de los Trabajadores que han sido elegidos democráticamente por todas las personas empleadas en IEPALA, siguiendo la normativa laboral vigente. La función de los Representantes Delegados de los Trabajadores es la de ser puente entre la Dirección de IEPALA y los trabajadores para salvaguardar permanentemente sus intereses. La entidad informa a los Representantes de su política laboral y de todo posible cambio que se pueda plantear en su estructura organizativa, con objeto de que dichos Representantes puedan asesorarse en los Sindicatos sobre las garantías que salvaguardan sus derechos. Finalmente, tiene la función de reunir a los trabajadores para informarles de cualquier contingencia que les afecte y establecer con ellos una estrategia de defensa de sus derechos si fuera necesario.

IEPALA se rige por el Convenio de Oficinas y Despachos y el Estatuto de los Trabajadores para las condiciones de trabajo y por el Convenio Único de Personal Laboral al Servicio de la Administración General del Estado para las condiciones salariales.

IEPALA dispone de un Manual de Procedimientos de Gestión Administrativa y Recursos Humanos en el que se contempla la participación de los Coordinadores de Área o Departamento y la Comisión de Procesos de Calidad, integrado por dos personas trabajadoras y una representante de la Dirección. Así mismo, dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

IEPALA tiene como línea permanente de acción la denuncia de las violaciones de los derechos humanos en entidades, gobiernos, colectividades, instituciones y entidades que violen tales derechos. Como exponente concreto queremos dejar constancia de la Campaña implementada en apoyo a la Convención Internacional contra el Tráfico y Trata de Personas y por la Defensa de los Derechos de los Trabajadores Inmigrantes y de sus Familiares, desarrollada en el marco del proyecto transnacional "Manos para la Libertad" aprobado por la Unión Europea y realizado conjuntamente con las organizaciones de la sociedad civil en diversos países europeos. Todas las campañas van acompañadas de jornadas internacionales y de la publicación de sus resultados.

La entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores, conforme lo establecido y acordado.

Igualmente, la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

IEPALA participa en redes internacionales contra el trabajo infantil y la trata de personas y presentamos en un tiempo ante la Comisión y actualmente ante el Consejo de Las Naciones Unidas para los Derechos Humanos denuncias concretas ante la violación de tal derecho. Una de las líneas de trabajo estratégico llamado Manos para la Libertad, dedica toda su actividad a lograr este objetivo. Así mismo, lucha en los escenarios nacionales e internacionales contra el trabajo infantil y por el reconocimiento vinculante de la Convención 138 de la OIT.

IEPALA dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos. Ninguna niña o niño hasta los 16 años y conforme las legislaciones deben trabajar. Son sujetos absolutos de todos los derechos; y todos los demás, desde los sistemas de gobiernos, la comunidad internacional, las entidades públicas y privadas, todas las instituciones, sean de la naturaleza que sean y todas las personas, tenemos la obligación de garantizar ese derecho. Y cuando se viola debemos denunciarlo y luchar contra él. No es justificación válida suficiente la evidencia de que tengan necesidades ellos o sus familias. Las organizaciones y políticas meramente asistenciales que ante la necesidad eluden la defensa de sus derechos absolutos son cómplices de tales violaciones. Toda las actuaciones desarrolladas por IEPALA por la implantación del Código de Conducta de la Coordinadora Estatal de Comercio Justo, en el que expresamente se salvaguardan los derechos de los niños, son una manifestación concreta de su participación activa en el desarrollo de este indicador. Otra manifestación concreta es el Convenio de Colaboración contraída en su

momento con el POI (Plataforma de Organizaciones por la Infancia) para el desarrollo en el Portal GLOOBAL de un observatorio para la infancia.

IEPALA realiza una verificación permanente; es una manera de expresar que todas las actividades tienen ese objetivo de verificar y comprobar que se defienden y promueven los derechos de los niños y de todas las personas. No son cuantificables, dado que forman parte continuada de ese eje de trabajo. Y procuramos difundir a través de nuestras actividades la exigencia del cumplimiento no sólo de la Convención sobre el Niño, sino de todos los requerimientos que desde la OIT, UNICEF, ONG's de defensa de los derechos de los niños, nuestra Federación y nosotros mismos nos vamos dando.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

IEPALA denuncia ante los organismos públicos internacionales las prácticas de terceros sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; lo hace a través de las organizaciones internacionales de derechos humanos y ciertas organizaciones sindicales, promoviendo al mismo tiempo la difusión permanente sobre los derechos humanos y la igualdad, así como la equidad en el enfoque de género.

IEPALA fue de las primeras firmantes del Pacto Mundial y desde 1996, a través de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de Derechos Humanos, hemos sido reconocidos con el Estatuto Consultivo Especial ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, estudiando caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos. Evita todo tipo de discriminación, incluida la positiva. Mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.

Los Representantes de los Trabajadores -como puente entre los trabajadores y la dirección de IEPALA- y el Comité de Dirección de IEPALA, asumen la función ante el Patronato de gestionar con el equipo de abogados laboristas cualquier posible proceso de discriminación, acoso, abuso o intimidación que se pudiera producir en la entidad.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Todos los ejes de IEPALA están enfocados con la perspectiva de la sostenibilidad económica, ecológica y social medioambiental. Desde 2005 implementamos un programa sobre medio ambiente e inmigrantes en PYMES mediante el cual hemos abierto líneas de acción medioambiental desde la formación (talleres y cursos virtuales), jornadas, exposiciones, elaboración de unidades didácticas, investigación y estudios y observatorio sobre medio ambiente en Internet. A nivel Interno

incorporamos los criterios de funcionamiento práctico contemplados en las 3R que nos pueden afectar a partir de nuestra naturaleza específica (consumo de agua; reciclaje de papel; reciclaje de toner...)

Somos miembros activos de la organización y celebración de la Cumbre de los Pueblos ante las Conferencias Internacionales sobre Medio Ambiente. Hemos participado activamente a través de dichas Cumbres en Copenhague, Cancún, Durban y Río+20.

El objetivo fundamental de nuestro trabajo en cooperación internacional es el desarrollo sostenible, cuyo campo de verificación es, además de la dimensión social y económica, la dimensión ecológica. Tenemos programas específicos de educación al desarrollo transversalizados por el enfoque de objetivos medioambientales. Desde 1992, Cumbre de la Tierra, somos miembros activos de la plataforma de ONG's para la Evaluación de los Efectos que van contra el Medio Ambiente.

En todos nuestros proyectos incluimos iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua y otras enfocadas a la mejora de la biodiversidad. Con distintas instancias de supervisión llevamos a cabo un programa de prevención medioambiental con las asociaciones y empresas gestionadas en España por inmigrantes. El derecho al medio ambiente sano es un derecho humano fundamental de tercera generación.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Tanto nuestro departamento de Educación para el Desarrollo, así como todas las actividades formativas realizadas a través del Instituto Universitario IEPALA-UCM. *Rafael Burgaleta* y los trabajos que llevamos con organizaciones de inmigrantes y los cursos del Plan FIP tratan de fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Todos los departamentos de IEPALA y todo su personal tiene esa preocupación prioritaria.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

IEPALA trata de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, mediante la utilización y difusión del software libre y las nuevas tecnologías junto a la publicación de materiales escritos y electrónicos que apoyan ese principio, fundamentalmente tecnologías apropiadas y energías renovables.

La entidad divulga el uso de fuentes de energía renovables para aumentar la eficiencia energética a través de sus publicaciones que se convierten en materiales de texto para formación universitaria, no universitaria, empresarial, sindical, de ONG's y sociedad civil, tales como:

"Medio ambiente y desarrollo sostenible", Pablo Bifani

"Medio ambiente y desarrollo alternativo", J. Giménez Herrero
"Energías renovables", Ingeniería Sin Fronteras
"Más allá del desarrollo sostenible", Carlos Castro
"Guía del Mundo. Una visión desde el sur". XVIII Edición, 2012

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

IEPALA denuncia las distintas formas de corrupción económica, política, moral... como se pone de manifiesto con la obra publicada por su Editorial "Ética del Desarrollo", así como mediante el Curso Sistemático de Derechos Humanos (1ª, 2ª y 3ª generación). Y a través de todos los libros publicados en Iepala Editorial y de todos los cursos del Instituto Universitario, en especial, "Políticas y Éticas Públicas para la Democratización y el Desarrollo".

Con motivo de la agudización de la crisis financiera, económica, energética, medioambiental y civilizatoria estamos participando directamente con distintas plataformas de defensa de los Derechos Humanos en las denuncias públicas contra el comportamiento de los gobiernos y entidades públicas que deberían garantizar los derechos humanos de todas las personas y pueblos por sus directrices, políticas y comportamientos concretos en favor de las entidades bancarias y en contra de las poblaciones de afectados, en especial de sus capas sociales más vulnerables.