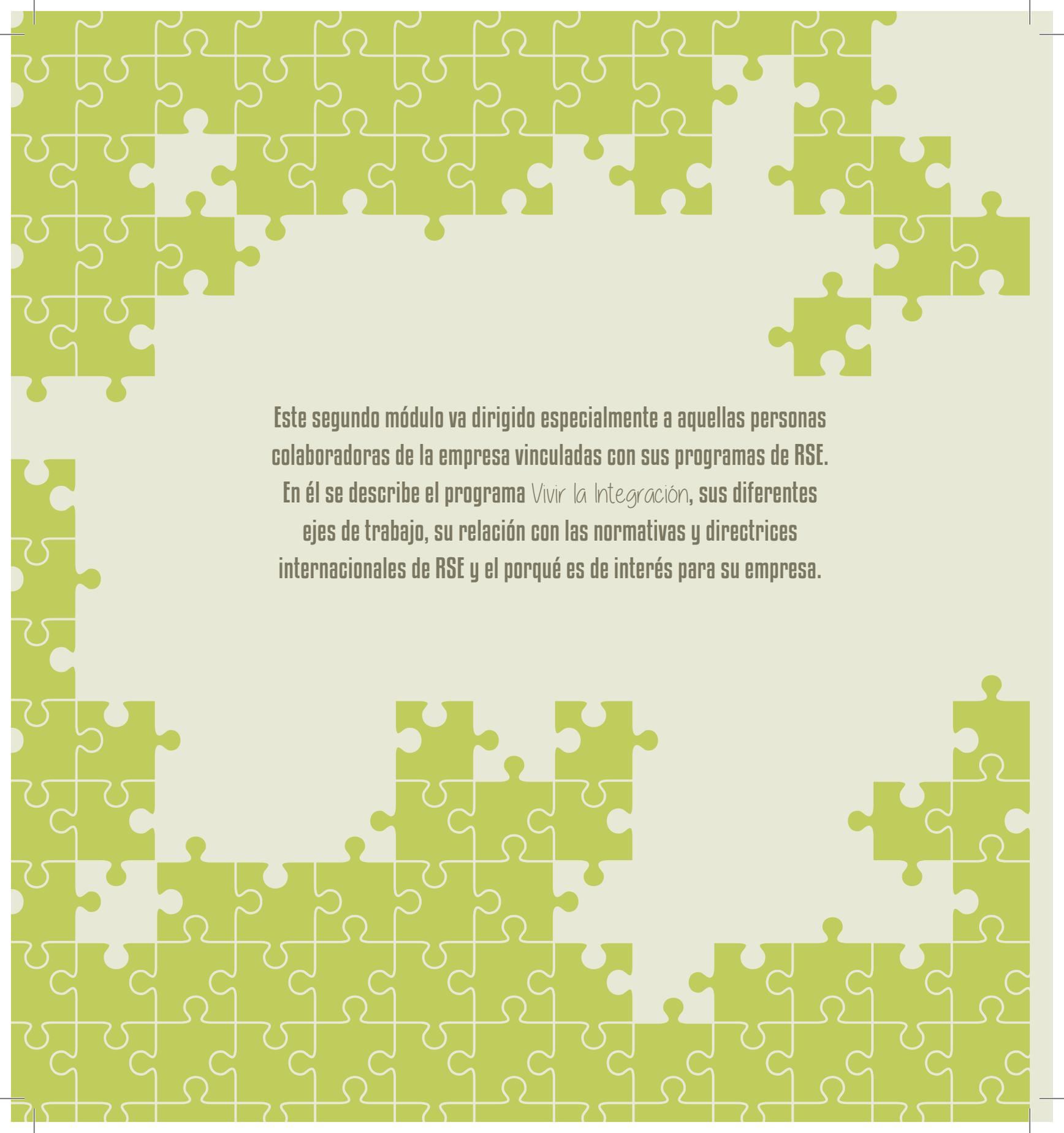


VIVIR LA INTEGRACIÓN:

# PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS REFUGIADAS





**Este segundo módulo va dirigido especialmente a aquellas personas colaboradoras de la empresa vinculadas con sus programas de RSE. En él se describe el programa *Vivir la Integración*, sus diferentes ejes de trabajo, su relación con las normativas y directrices internacionales de RSE y el porqué es de interés para su empresa.**

VIVIR LA INTEGRACIÓN:

# PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS REFUGIADAS



VIVIR LA  
**inte**  
**gración**

Programa de Responsabilidad Social Empresarial  
“Vivir la Integración”

Promoviendo la integración de las personas refugiadas en Costa Rica

# Índice

Lista de acrónimos _____	5
Introducción _____	6
1. Conociendo el programa de RSE <i>Vivir la Integración</i> _____	8
1.1. ¿De qué trata el programa <i>Vivir la Integración</i> ? _____	8
1.2. ¿Cuáles son los valores de <i>Vivir la Integración</i> ? _____	9
1.3. ¿Cómo se pueden unir las empresas a <i>Vivir la Integración</i> ? _____	10
1.4. ¿Por qué <i>Vivir la Integración</i> es de interés para su empresa? _____	12
2. El rol del sector privado en la protección de las personas refugiadas desde el enfoque de la RSE _____	13
2.1. La protección de las personas refugiadas y la Norma ISO 26000 _____	15
2.2. La protección de las personas refugiadas y el Pacto Global de Naciones Unidas _____	16
2.3. La protección de las personas refugiadas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos _____	17
2.4. ¿Cómo puede incluir las acciones de <i>Vivir la Integración</i> en sus reportes GRI? _____	18
Referencias _____	20
Glosario _____	21

## Lista de acrónimos

**ACAI:** Asociación de Consultores y Asesores Internacionales

**ACNUR:** Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

**AED:** Asociación Empresarial para el Desarrollo

**CCCR:** Cámara de Comercio de Costa Rica

**DGME:** Dirección General de Migración y Extranjería

**GRI:** Reporte Global o Global Reporting Initiative

**Persona solicitante:** Persona solicitante de la condición de refugiado

**RSE:** Responsabilidad Social Empresarial

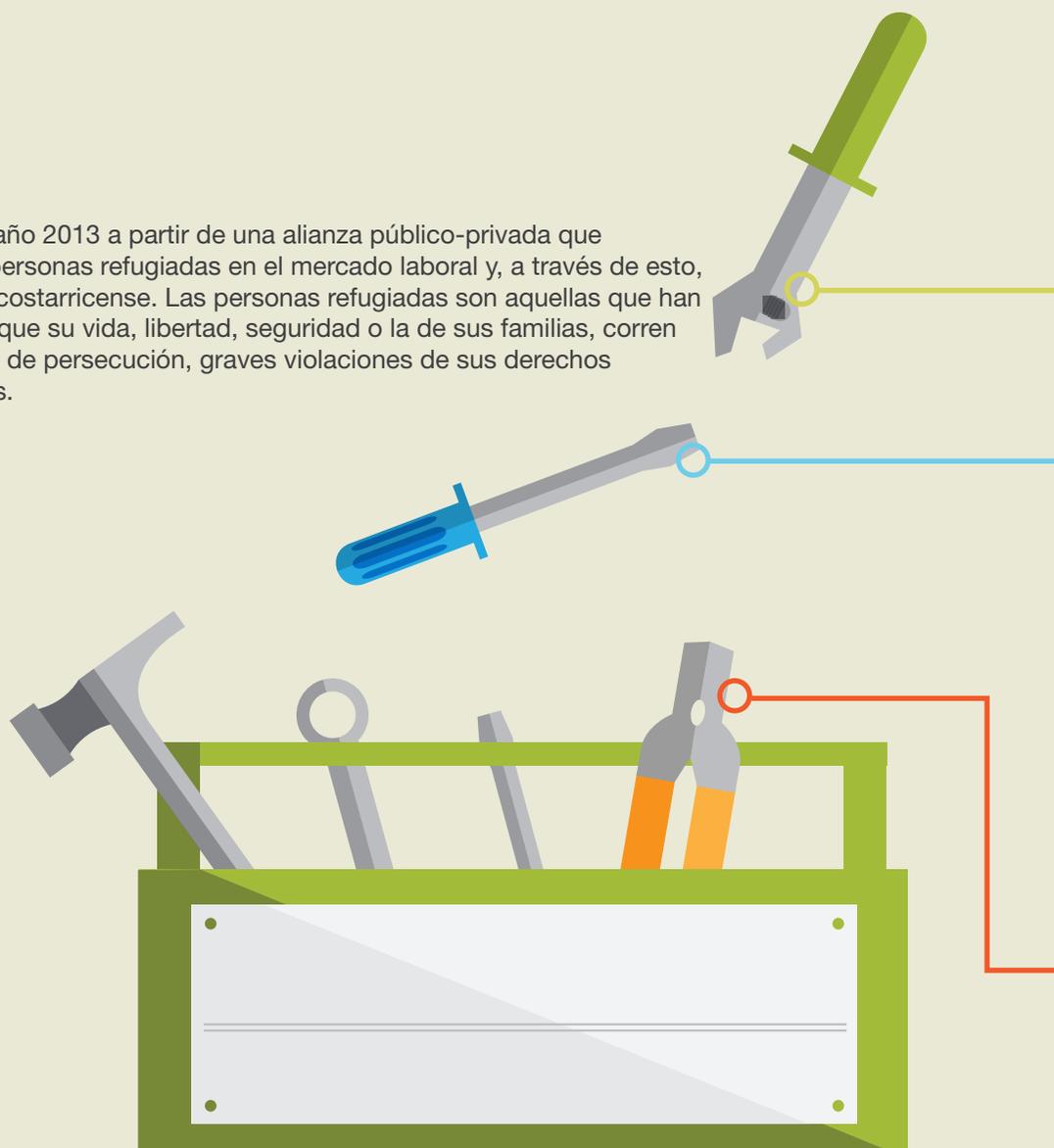
Caja de Herramientas

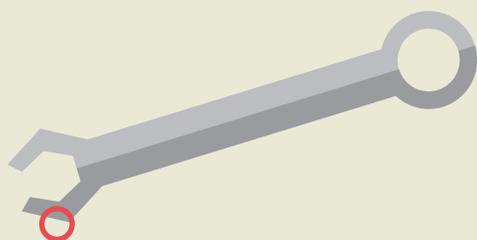
# “Vivir la Integración”

## Introducción

*Vivir la Integración* nace en el año 2013 a partir de una alianza público-privada que promueve la inserción de las personas refugiadas en el mercado laboral y, a través de esto, su integración en la sociedad costarricense. Las personas refugiadas son aquellas que han debido abandonar su país porque su vida, libertad, seguridad o la de sus familias, corren peligro a causa de situaciones de persecución, graves violaciones de sus derechos humanos o conflictos armados.

A pesar de contar con los mismos derechos laborales que las y los ciudadanos costarricenses, las personas refugiadas enfrentan limitaciones para poder acceder a un empleo decente en Costa Rica. Por esto, *Vivir la Integración* pretende motivar a que empresas desarrollen programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que





apoyen la integración de las personas refugiadas en Costa Rica. Así se contribuye al desarrollo y el bienestar de estas personas, sus familias, las comunidades en que residen, las empresas para las que trabajan y la sociedad costarricense.

*Vivir la Integración* es dirigido por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), la Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI) y la Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR). Estas organizaciones han desarrollado esta Caja de Herramientas para ofrecer un acompañamiento a las empresas en la implementación del programa.

## ¿Cómo funciona la caja de herramientas *Vivir la Integración*?

La presente **Caja de Herramientas** pretende ofrecer una guía práctica y amigable, que permita a las empresas conocer cuáles son las situaciones que enfrentan las personas refugiadas al insertarse en el mercado laboral, y cómo las compañías pueden convertirse en aliadas para favorecer su integración en el país.

LA CAJA DE HERRAMIENTAS SE SUBDIVIDE EN CUATRO MÓDULOS:

### Módulo 1

Presenta el marco general sobre la situación de las personas refugiadas.

### Módulo 2

Describe qué es el programa *Vivir la Integración* y su vinculación con normativas de RSE.

### Módulo 3

Desarrolla las especificidades a considerarse en un proceso de contratación de una persona refugiada.

### Módulo 4

Ofrece herramientas prácticas para la ejecución del programa.

# 1. Conociendo el programa de RSE Vivir la Integración

## 1.1. ¿De qué trata el programa Vivir la Integración?

El acceso al empleo de las personas refugiadas es un elemento central para su integración y es un tema de interés para el desarrollo de la sociedad costarricense. Si bien las personas refugiadas tienen derecho a trabajar, y la capacidad y el interés para hacerlo, su acceso al mercado laboral no es sencillo debido a barreras como el desconocimiento, limitaciones para convalidar sus estudios en el país, actitudes discriminatorias, entre otras.

Para hacer frente a estos retos, en setiembre de 2013, el ACNUR, AED, la DGME, la ONG ACAI y la CCCR, firmaron un acuerdo, y en el marco de esta alianza se creó el programa *Vivir la Integración*. Este programa pretende incentivar a las empresas para que desarrollen prácticas innovadoras de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) por medio de las cuales apoyen la integración de las personas refugiadas en Costa Rica.

*Vivir la integración* es un programa que cree que el acceso equitativo al empleo y el apoyo al emprendimiento es la base de la integración de las personas refugiadas y solicitantes de esta condición (en adelante personas solicitantes). Favorecer la integración de las personas refugiadas contribuye a su desarrollo y bienestar, el de sus familias, comunidades, empresas y el de la sociedad costarricense en general.



## 1.2. ¿Cuáles son los valores de Vivir la Integración?

EL PROGRAMA *VIVIR LA INTEGRACIÓN* SE BASA EN TRES VALORES CENTRALES:



**Solidaridad.** Las personas refugiadas pueden contribuir al desarrollo de Costa Rica, pero para lograr esto requieren de apoyo. El empleo para una persona refugiada significa más que un ingreso económico; significa acceso a la seguridad social, establecimiento de redes de apoyo, recuperación de su estabilidad emocional y reconstrucción de aquello que han perdido después de haber huido de sus países.

Por esto, *Vivir la Integración* considera que las puertas abiertas de las empresas y la comprensión de la realidad de las personas refugiadas es un aporte fundamental en su proceso de integración. Su empresa puede ser solidaria con personas que han escapado de situaciones de conflictos armados, violencia o graves violaciones a sus derechos humanos.



**Diversidad e integración.** Reconocemos la diversidad como un elemento central para el enriquecimiento de la cultura y el clima organizacional de las empresas. *Vivir la Integración* hace un llamado a que las empresas actúen proactivamente contra cualquier forma de discriminación y promuevan un ambiente laboral favorable para la integración y la inclusión.

**Equidad.** *Vivir la Integración* busca promover el acceso de las personas refugiadas a oportunidades de empleo en igualdad de condiciones que otras poblaciones. Además favorece acciones afirmativas que mitiguen las dificultades que enfrentan las y los refugiados. *Vivir la Integración* se basa en el principio de equidad social y en el respeto de los derechos humanos.

Yo traía una cierta cantidad de plata que se me terminó, y entonces después yo vivía de la caridad de la gente. Yo no me podía devolver para allá y si me quedaba acá con qué iba a vivir. Cuando me salió el permiso de trabajo empecé a mandar CVs a tiendas, panaderías (...) yo tenía un amigo trabajando en Mc Donalds y él me dijo traiga su CV, y tres días después me llamaron (...). Se siente uno tranquilo, porque sabe que va a trabajar y uno depende de uno mismo.”

JORGE

Joven refugiado colombiano.



## 1.3. ¿Cómo se pueden unir las empresas a Vivir la Integración?

*Vivir la Integración* se caracteriza por su versatilidad y adaptabilidad a las posibilidades de cada una de las empresas aliadas. Como base se proponen 4 PRINCIPALES VÍAS por medio de las cuales las compañías pueden colaborar:

La agencia de publicidad McCann San José fue socia creativa de la campaña de sensibilización "Ser refugiado es como ser tico" que se difundió en todo el área metropolitana, cines y redes sociales.

**Sensibilización.** La compañía puede apoyar la integración de las personas refugiadas a través de campañas de comunicación internas o externas, en las que se sensibilice a colaboradores de la empresa o bien al público en general. Dar a conocer quién es la persona refugiada y cuáles son sus derechos y deberes, es un elemento esencial para derribar barreras de desconocimiento y mitos que puedan existir. El ACNUR puede ofrecer capacitaciones y charlas dirigidas al personal de su empresa.



**#SER  
REFUGIADO  
ES COMO  
SER TICO**

Porque  
todos tenemos  
sueños.

Si sos refugiado  
informate en  
[help.unhcr.org](http://help.unhcr.org)



Agencias de reclutamiento como Manpower y Search, ofrecen periódicamente talleres a personas refugiadas donde se les ofrece una guía práctica para favorecer su búsqueda de empleo, elaboración de CV y entrevista de trabajo.

**Capacitación en habilidades blandas y formación.** Su empresa puede apoyar en el desarrollo del talento de las personas refugiadas, a través de cursos, talleres, charlas y capacitaciones que facilite o financie para favorecer el perfil de empleabilidad de las personas refugiadas y solicitantes. Hay además centros de formación técnica y universitaria que han ofrecido becas de estudio a refugiados, lo cual les ha abierto las puertas para reconstruir su proyecto de vida en Costa Rica.





### Cadena de valor y apoyo al emprendedurismo.

Su empresa puede incluir como proveedores a personas refugiadas microempresarias. Unirles a su cadena de valor fortalece los principios de inclusión de su empresa, a la vez que apoya a estos emprendedores y sus negocios. Para esto cuenta con un directorio de servicios y productos varios, ofrecidos por la población refugiada microempresaria (ver información en CD). Su compañía también puede dar acompañamiento a emprendedores, por medio de procesos de mentoría y transferencia de conocimiento.



### Reclutamiento de personas refugiadas.

La empresa puede considerar a personas refugiadas y solicitantes para sus puestos vacantes. Para esto el ACAI cuenta con el Programa de Oportunidades Laborales, por medio del cual se identifican candidatos que se ajusten al perfil requerido. Su compañía puede solicitar hojas de vida de personas refugiadas, entrevistarlas y contratarlas. Este servicio es totalmente gratuito.

Además, existen agencias de reclutamiento como Manpower y Search, que también son aliadas al programa. Si su empresa trabaja con agencias para la captación de personal, puede solicitar que se le refieran hojas de vida de personas refugiadas para sus puestos vacantes.

**Empresas como Subway han apoyado la contratación de decenas de personas refugiadas desde hace más de cuatro años.**

**“Vivir la Integración para mí significa darnos la oportunidad de entender que todo lo que tenemos no nos pertenece, que lo que Yo soy y lo que Yo tengo es para ponerlo al servicio de los demás. Nos invita a dar lo mejor de nosotros mismos, a hacer bizco para adentro y entender que a esa persona a la que estamos brindando una oportunidad. Mañana podríamos ser cualquiera de nosotros mismos.”**

**MAURICIO PORRAS**

Gerente de Desarrollo Humano, Subway. (2014)

Además de estas cuatro principales vía de apoyo, su empresa puede explorar ideas innovadoras que favorezcan la integración de las personas refugiadas, ya sea por medio de procesos de voluntariado estratégico o apoyo a las organizaciones de base que atienden a esta población.

EL ACNUR, ACAI, AED, la DGME y la CCCR pueden ofrecer **acompañamiento y capacitación** a su empresa para la construcción y ejecución de un plan de trabajo del programa *Vivir la Integración*. Asimismo, anualmente se desarrollan procesos de capacitación e intercambio de experiencia con empresas, facilitadas por las organizaciones coordinadoras del programa. Puede ver más información sobre la implementación de Vivir la Integración en el módulo 4.

## 1.4. ¿Por qué Vivir la Integración es de interés para su empresa?

VIVIR LA INTEGRACIÓN ES DE INTERÉS DE SU EMPRESA POR MUY DIFERENTES MOTIVOS, ENTRE ESTOS:



**Talento.** Su empresa tendrá acceso sin costo alguno a un banco de capital humano. La ONG ACAI podrá ofrecerle un servicio de intermediación y acompañamiento para identificar a personas refugiadas y solicitantes que cumplan con el perfil de las vacantes que usted busca. Las personas refugiadas suelen caracterizarse por su resiliencia, fortaleza y compromiso con el trabajo.



**Diversidad e inclusión.** Promover la diversidad y la inclusión en las empresas fomenta un mejor clima organizacional, que a su vez favorece la productividad e innovación de sus equipos. Por medio de *Vivir la Integración* se pueden reforzar indicadores de RSE, tales como diversidad e inclusión.



**Visibilidad.** Su empresa puede incluir el programa *Vivir la Integración* en los reportes de ISO 26000 y GRI como parte de las buenas prácticas de sostenibilidad.



**Reconocimiento.** El ACNUR divulga a través de gestión de prensa y su página en Internet el aporte que las empresas hacen a través de este programa. Además a partir del año 2014 las organizaciones coordinadoras realizan un reconocimiento anual a los participantes del programa *Vivir la Integración*.

En la I y II edición del "Reconocimiento Vivir la Integración" un total de 33 empresas (en 2014) y 31 compañías (en 2015) fueron galardonadas por su apoyo a la integración de las personas refugiadas. Estas empresas fueron: Ace Global, Agencia Datsun, APAM, Aporta Soluciones, Asociación de Empresarios Colombianos (AECOL), Art Dakota, Automercado, Banco de Costa Rica, Barceló San José Palacio, Beway Business Advisors, British American Tobacco, Cámara de Comercio de Costa Rica, Cámara Costarricense de Restaurantes (CACORE), Central de Mangueras, Club Vacacional Fiesta, Columbia & Outdoors, De Pe a Pa Mercadeo, Franklin Covey, Gran Hotel Costa Rica, Grupo Financiero BAC CRedomatic, Grupo Nación (empleo.com), GPO Vallas, Grupo Cerca, Grupo Monge, Grupo SPC, Hewlett Packard, Hermes/CCM Cinemas, Hotel Crown Plaza, Human resources consultants network, Innovaplant de Costa Rica, Intersite, Jcdecaux, Logosoft, Manpower, McCann San José, Musmanni, Panadería la Espiga Dorada, Peluquería Colombia Look, Pequeño Mundo, Proexport Colombia, Punto de Moda, Rostipollos, Search, Sodexo, Soluciones Creativas Empresariales, Startek International, Subway, SYKES, UCEM, ULACIT, Universidad para la Paz, United World College, UPS y Vital Uniformes.



## 2. El rol del sector privado en la protección de las personas refugiadas desde el enfoque de la RSE

El programa *Vivir la Integración* promueve los principios de integración establecidos en la Ley General de Migración y Extranjería N° 8764 y en la Política Pública Migratoria Integral (2013-2023). El sector privado tiene un papel central en la implementación de dicha normativa en un trabajo conjunto con el gobierno, organismos internacionales y la sociedad civil, con el fin de velar por el progreso de las comunidades y el país.

Por medio de *Vivir la Integración* las empresas pueden integrar su estrategia de negocio y prácticas con las necesidades sociales de Costa Rica, en este caso, velar por la protección e integración de aquellas personas que se han visto obligadas a huir de sus propios países. A nivel mundial numerosas corporaciones multinacionales velan por el bienestar, educación y autosuficiencia económica de las personas refugiadas. **Algunas de las empresas que trabajan en conjunto con ACNUR a nivel mundial son:**

Desde 2010, la Fundación IKEA ha sido un socio empresarial clave del ACNUR en la sensibilización y en la recaudación de fondos para la causa de las personas refugiadas. IKEA ha apoyado proyectos del ACNUR otorgando nuevas posibilidades de educación y alojamiento a personas refugiadas, dando especial atención a la situación de víctimas del desplazamiento forzoso en Etiopía, Bangladesh y Sudán del Sur. Desarrolló una campaña llamada "Vidas Brillantes para las Personas Refugiadas", que recaudó 7,7 millones de euros, los cuales fueron destinados a iniciativas de energía e iluminación sostenible en campamentos de refugiados. En el año 2013, la Fundación IKEA aportó aproximadamente 33 millones de dólares para la protección de las personas refugiadas.



Microsoft



MORNEAU SHEPELL

IKEAFOUNDATION

Google



BBVA

UNIQLO



skype™



PIRELLI



pwc



# La integración de las personas refugiadas y las normativas internacionales de RSE

## Norma ISO 26000

La **Norma ISO 26000** define la responsabilidad social como la responsabilidad de una **organización** ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la **sociedad** y el medio ambiente mediante un **comportamiento ético** y transparente. De esta forma se espera que la organización identifique con la debida diligencia, sus impactos negativos y positivos y ejecute acciones para mitigarlos o profundizarlos, según corresponda. La responsabilidad social es tanto una herramienta para la sostenibilidad de las empresas como una contribución al desarrollo sostenible de la sociedad.

## Pacto Global de Naciones Unidas

El **Pacto Global o Mundial (Global Compact)** es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. Por su número de participantes, 12 000 organizaciones en más de 145 países, el Pacto Mundial es la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo. Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomente sociedades más prósperas.

## Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** que le presentó el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas, Profesor John Ruggie. Con ese acto, los Principios Rectores quedaron establecidos como la norma de conducta a nivel mundial que se espera de todas las compañías y de todos los estados en relación con los derechos humanos. Aunque no tienen por sí mismos un carácter jurídicamente vinculante, en los Principios Rectores se analizan las repercusiones que las normas y prácticas actuales tienen para los estados y las empresas y se incluyen algunos aspectos que se contemplan de diversas formas en la legislación nacional e internacional.

## Reportes GRI

La **Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative** (inglés) es una institución independiente que creó el primer estándar mundial de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social.

## 2.1. La protección de las personas refugiadas y la Norma ISO 26000

Una empresa responsable deberá abordar las siete materias fundamentales de la ISO 26000: *gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad.*

En el tema que nos convoca, destacaremos lo que plantea específicamente en el Asunto 5: Discriminación y grupos vulnerables. A continuación recalcamos sus PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Norma ISO 26000, norma internacional no certificable, establece los conceptos generales y expectativas que una organización debe cumplir para tener un sistema de mejora continua encaminado a la responsabilidad social.

- 1** La participación e inclusión de todos los grupos en la sociedad, en especial los más vulnerables y aumenta las oportunidades de las organizaciones y las personas afectadas. Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto para todos los individuos. Para esto, podría buscar el asesoramiento de organizaciones locales o internacionales con experiencia.
- 2** Una organización también debería contribuir a compensar situaciones de discriminación. Por ejemplo, debería esforzarse por emplear o hacer negocios con organizaciones en las que operan personas de grupos históricamente discriminados. Además, podría apoyar los esfuerzos dirigidos a aumentar el acceso a la educación, infraestructura o servicios sociales de grupos a los que se les ha negado un acceso total.
- 3** Una organización puede adoptar una visión positiva y constructiva de la diversidad entre las personas con las que interactúa. Podría considerar, no solamente los aspectos de derechos humanos, sino también las ganancias para sus propias operaciones en términos de valor añadido, a través del pleno desarrollo de los recursos y relaciones humanas multifacéticas.

Algunos grupos en condición de vulnerabilidad que identifica la Norma son:

- ▶ mujeres,
- ▶ personas con discapacidad,
- ▶ grupos étnicos minoritarios,
- ▶ migrantes y personas desplazadas, entre otros.

La ISO 26000 promueve no sólo que una organización esté atenta de no vulnerar a quienes están en una situación de desventaja, sino que también hace un llamado a que las empresas desarrollen estrategias que permitan mejorar la vida de los grupos en condición de vulnerabilidad y evitar su discriminación.

## 2.2. La protección de las personas refugiadas y el Pacto Global de Naciones Unidas

La protección de las personas refugiadas, es una labor que las empresas pueden apoyar cumpliendo con las áreas temáticas de Derechos Humanos y Estándares Laborales, que establecen lo siguiente:

### Derechos Humanos

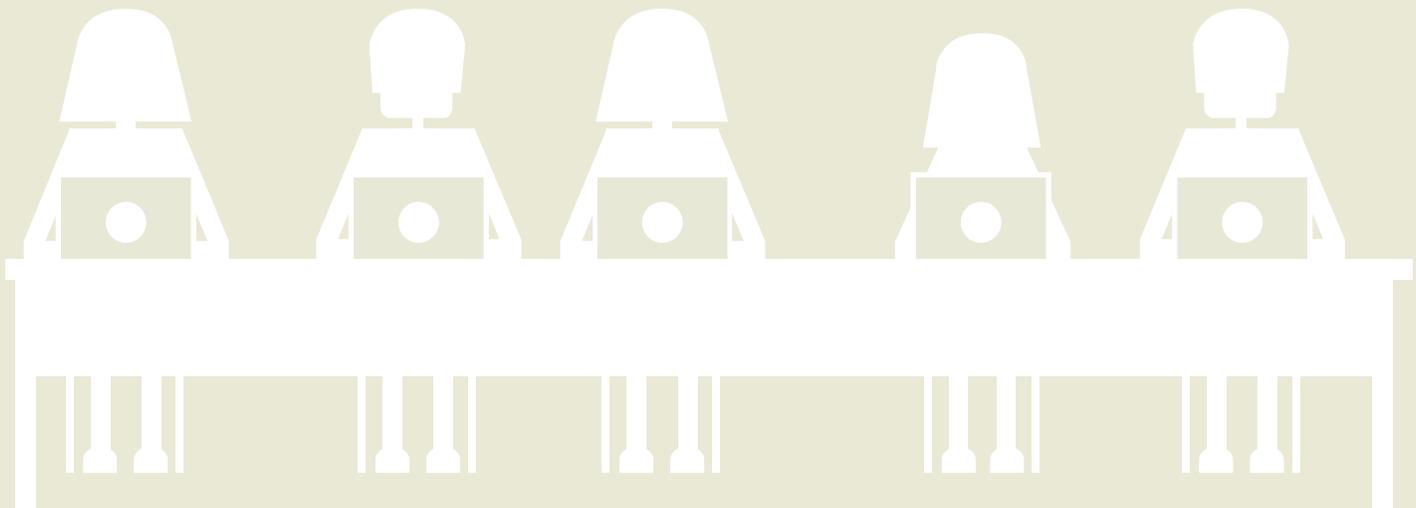
**PRINCIPIO 1** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.

**PRINCIPIO 2** Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

### Estándares laborales

**PRINCIPIO 6** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Las empresas firmantes del Pacto Global adquieren el compromiso de reportar las acciones que implementan para cumplir con todos los principios. En dicho documento, denominado **COP (Comunicación sobre el Progreso)**, se debe incluir en los reportes anuales, informes de sostenibilidad o memorias que realiza la empresa. Por ejemplo, la inclusión laboral de personas refugiadas y todas las acciones en pro de la calidad de vida de este grupo, son acciones significativas que denotan un cumplimiento de los principios del Pacto Global.



## 2.3. La protección de las personas refugiadas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

En total son 31 Principios Rectores, los primeros 10 principios se refieren a la obligación del Estado de garantizar y verificar el cumplimiento de los derechos humanos por parte de las empresas de su país. En este apartado señalaremos los que se relaciona con la protección de las personas refugiadas.

**PRINCIPIO 12** La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales laborales.

**PRINCIPIO 13** La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

**PRINCIPIO 16** Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

Estos Principios pretenden que las empresas no sólo no violenten los derechos humanos, sino que activamente proclamen su disposición a garantizar, más allá del cumplimiento legal los derechos fundamentales de las personas incluyendo la igualdad de oportunidades en el empleo.

## 2.4. ¿Cómo puede incluir las acciones de Vivir la Integración en sus reportes GRI?

La iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative (GRI) se distingue por ser la guía más utilizada en el mundo para la preparación de Informes de Sostenibilidad, también conocidos como Informes de Responsabilidad Social. A través de esta guía, el GRI instrumenta a las organizaciones para que reporten sus logros y rindan cuentas con transparencia, de forma organizada y consistente. Además, permite presentar información estandarizada para comparar el desempeño entre empresas, industrias y sectores.

Su última versión es la denominada G4 que pone un especial énfasis en que la empresa reporte sus temas materiales, es decir, aquellos temas que se refieren a sus impactos, en consulta con sus partes interesadas, y la forma en que disminuyen los negativos y profundizan los positivos.

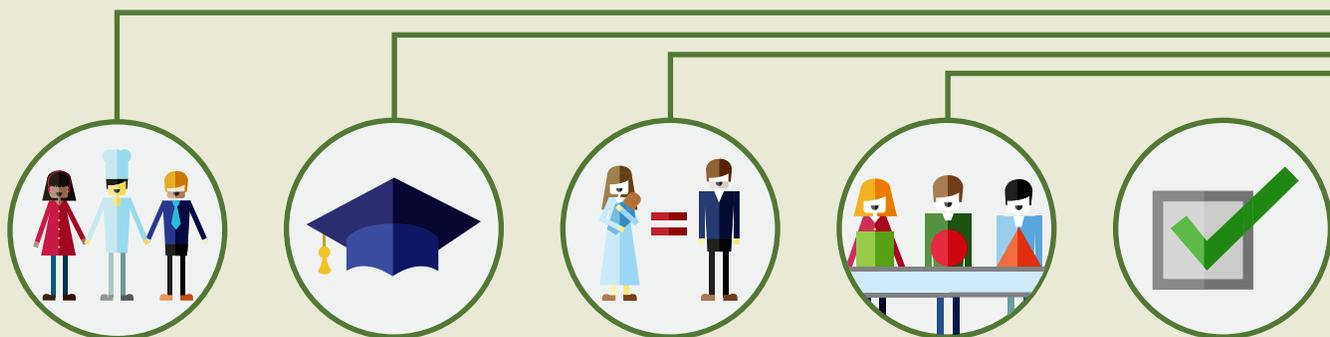
Establece tres categorías: *economía*, *medio ambiente* y *desempeño social*.

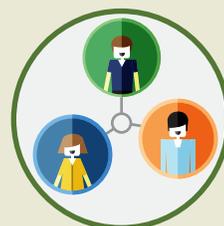
Esta última categoría es en la que nos interesa destacar los indicadores de GRI que se refieren a las acciones del Programa *Vivir la Integración*.

---

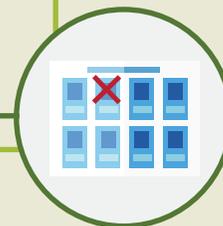
Categoría social: Posee cuatro subcategorías, y en cada una un listado de indicadores para reportar, hemos destacado los indicadores que pueden reportarse satisfactoriamente cuando una empresa participa en dicho programa.

---





Prácticas laborales y trabajo digno	Derechos humanos	Sociedad	Responsabilidad sobre productos
<p>Empleo.</p> <p>Relaciones entre los trabajadores y la dirección.</p> <p>Salud y seguridad en el trabajo.</p> <p>Capacitación y educación.</p> <p>Diversidad e igualdad de oportunidades.</p> <p>Igualdad de retribución entre mujeres y hombres.</p> <p>Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores.</p> <p>Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales.</p>	<p>Inversión.</p> <p>No discriminación.</p> <p>Libertad de asociación y negociación colectiva.</p> <p>Trabajo infantil.</p> <p>Trabajo forzoso.</p> <p>Medidas de seguridad.</p> <p>Derechos de la población indígena.</p> <p>Mecanismos de reclamación en materia de derechos humanos.</p> <p>Evaluación de los proveedores en materia de derechos humanos.</p>	<p>Comunidades locales.</p> <p>Lucha contra la corrupción.</p> <p>Prácticas de competencia desleal.</p> <p>Cumplimiento regulatorio.</p> <p>Mecanismos de reclamación por impacto social.</p> <p>Evaluación del impacto social de los proveedores.</p> <p>Política pública.</p>	<p>Salud y seguridad de los clientes.</p> <p>Etiquetado de los productos y servicios.</p> <p>Comunicaciones de mercadotecnia.</p> <p>Privacidad de los clientes.</p> <p>Cumplimiento regulatorio.</p>



Los ejes de *Vivir la Integración* permiten que una empresa apoye la inclusión laboral de Personas Refugiadas desde diferentes áreas: sensibilización, empleabilidad de las personas refugiadas, inclusión en su cadena de valor (proveedores), acciones de comunicación o mercadeo que impulsen una imagen positiva de las personas refugiadas, promoción dentro de sus proveedores de la contratación de personas refugiadas y el cumplimiento de las normas nacionales tendientes al respeto e igualdad de oportunidades de la población refugiada.

# Referencias

Global Reporting Initiative (2013). G4, Guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad.

INTE ISO 26000 (2010. Primera Edición. INTECO.

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar (2011). Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie.

Pacto Global de las Naciones Unidas (Global Compact) (1999). Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

# Glosario

## **ACAI**

La Asociación de Consultores y Asesores Internacionales (ACAI) es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, fundada en 1991 como socio implementador de la ejecución de los programas y proyectos del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Costa Rica. ACAI cuenta con las siguientes áreas de trabajo: Trabajo Social, Legal, Psicología, Capacitación y Oportunidades Laborales. El fin de la agencia es favorecer la protección y facilitar la integración local de las personas solicitantes de la condición de refugiado y refugiadas.

## **ACNUR**

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) es una agencia especializada de las Naciones Unidas cuyo mandato es el de dirigir y coordinar la acción internacional para proteger a las personas refugiadas, solicitantes de la condición de refugiado, desplazadas internas y apátridas. Su objetivo principal es salvaguardar sus derechos y bienestar, por medio de la búsqueda de soluciones duraderas, ya sea la repatriación voluntaria, la integración local o el reasentamiento.

## **Asociación Empresarial para el Desarrollo**

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) es una organización sin fines de lucro que promueve la Responsabilidad Empresarial y la Inversión Social Estratégica del sector productivo mediante la orientación práctica, la instalación de capacidades, el intercambio de buenas prácticas y la conformación de alianzas en temas prioritarios para la competitividad y el desarrollo sostenible del país.

## **Cámara de Comercio de Costa Rica**

La Cámara de Comercio de Costa Rica es una organización privada sin fines de lucro, formada por empresarios de diferentes sectores comerciales que tiene como visión contribuir con el desarrollo del país en general y del comercio en particular, por medio de la representación, la defensa de los intereses del comercio, la promoción de los valores y programas que beneficien a sus asociados.

La Cámara de Comercio de Costa Rica ofrece a la comunidad empresarial del país el respaldo y la solidez de una institución de amplia trayectoria.

## **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967**

La Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951 (Convención de 1951) constituye la fundación de la protección internacional de las personas refugiadas. La Convención define quién es una persona refugiada y establece los deberes y derechos básicos de esta población, además de las obligaciones de los Estados. En un inicio, la Convención de 1951 se limitó a proteger a las personas que habían sido desplazadas tras la Segunda Guerra Mundial, más tarde su Protocolo de 1967 amplió su alcance sin delimitación geográfica ni temporal.

## **Dirección General de Migración y Extranjería**

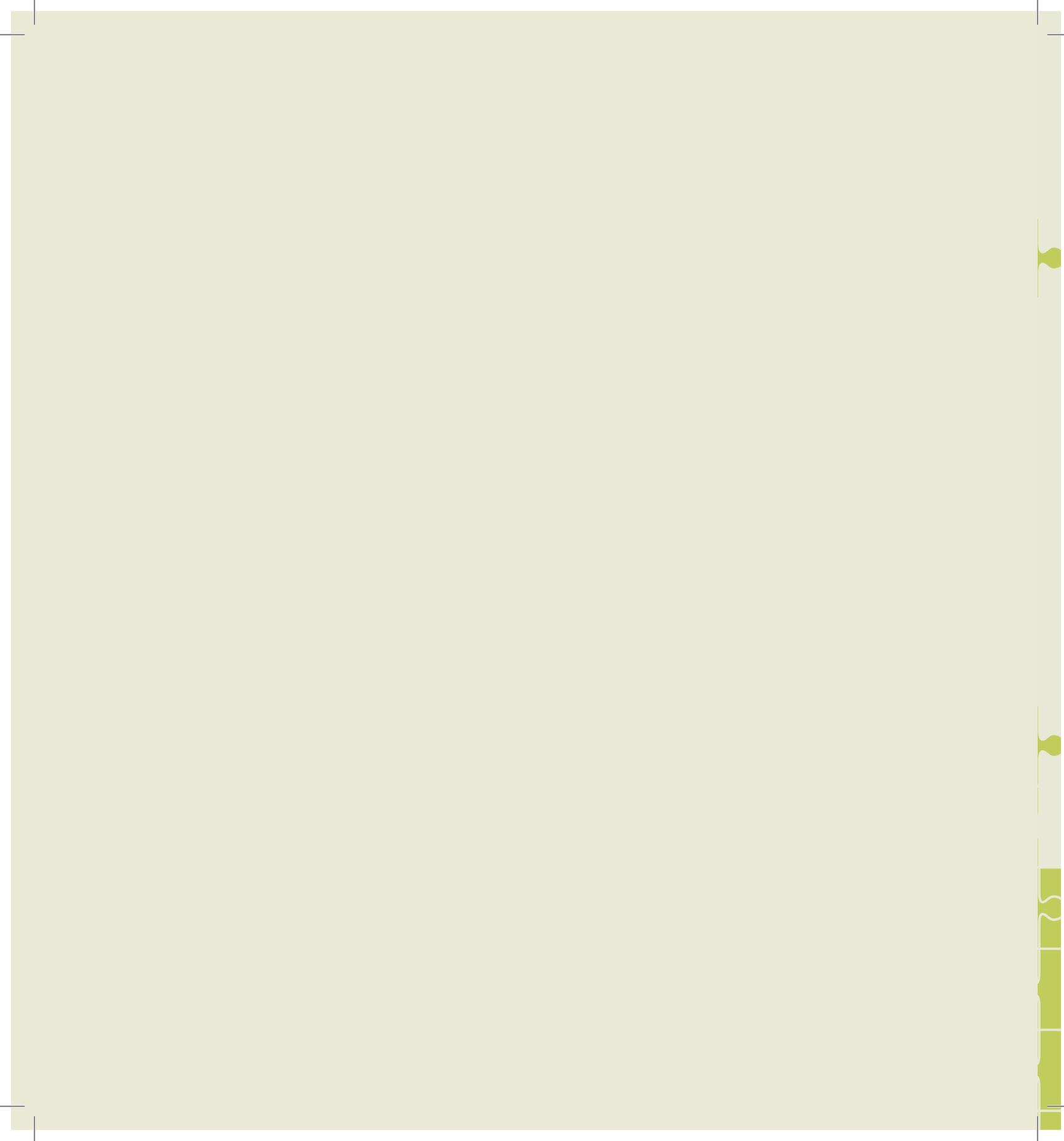
La Dirección General de Migración y Extranjería (DGME) es el ente público responsable de la ejecución de la política migratoria, que controla el ingreso y egreso de personas al territorio nacional, promueve la integración de las personas extranjeras a la sociedad costarricense, regula la permanencia y actividades de las personas extranjeras en el país y apoya en el combate contra los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.

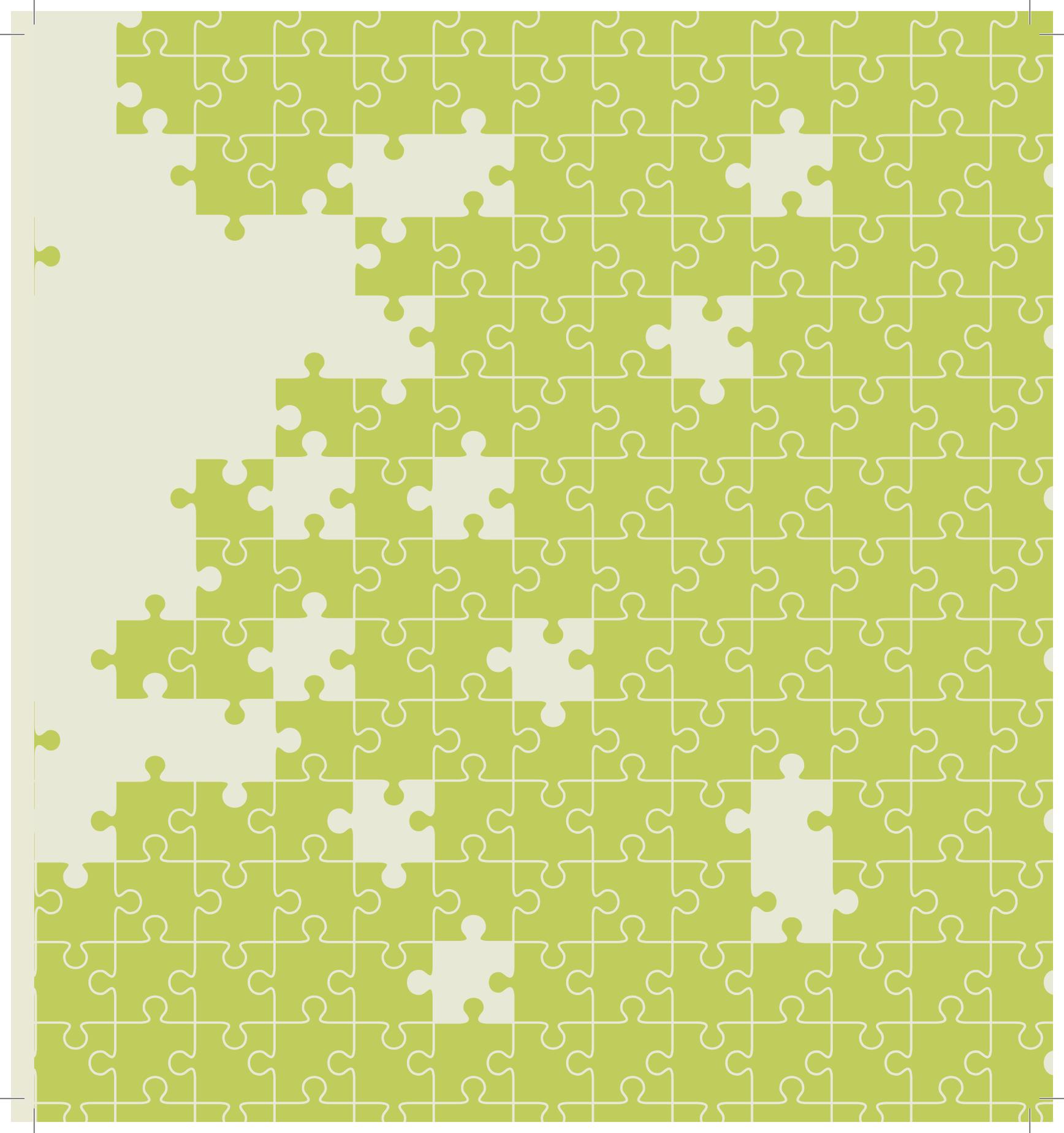
## **Persona refugiada**

Una persona refugiada es aquella que se ha visto forzada a salir de su país de nacionalidad o residencia habitual, debido a un fundado temor de persecución por motivos de su etnia, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social, opinión política o género. Esta persona no ha recibido una protección efectiva de su estado o, a causa de dicho temor, no desea acogerse a la misma.

## **Persona solicitante de la condición de refugiado**

Es aquella persona que ha presentado una solicitud en la que afirma que él o ella es un/a refugiado/a, y se halla esperando que esa solicitud sea aceptada o rechazada por parte de las autoridades costarricenses. El término no entraña presunción alguna, simplemente describe el hecho de que alguien ha interpuesto la solicitud. Algunas personas solicitantes de la condición de refugiado serán reconocidas como refugiadas y otras no.





PROYECTO PARTE DE:



Segunda edición, 2015