



Gestión Sostenible de la Cadena de Suministro



Índice

- 4 Obrar de acuerdo con nuestros compromisos
- 6 **Conservación del medio ambiente**
 - 6 Impacto medioambiental
 - 7 Gestión medioambiental
 - 8 Acciones medioambientales
 - 9 Diálogo medioambiental
- 10 Caso real: Una perspectiva de un proveedor
- 12 **Tratar con justicia a las personas**
 - 12 Salarios y beneficios
 - 13 Horario laboral
 - 14 Salud y seguridad
 - 16 Trabajo infantil
 - 17 Trabajo forzoso
 - 18 Libertad de asociación y de negociación colectiva
 - 19 No discriminación e igualdad de oportunidades
 - 20 Medidas disciplinarias
 - 21 Privacidad
- 23 Como ondas en el agua...

Estimados proveedores y contratistas:



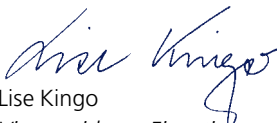
La responsabilidad social y la buena actuación medioambiental no se refieren solamente a las actividades realizadas dentro de las paredes de nuestra fábrica. Como empresa responsable, nuestro deber se extiende globalmente hacia la gente, el medio ambiente y la sociedad. Así es como queremos construir una empresa sostenible. Como proveedores o contratistas nuestros les pedimos que nos ayuden en este esfuerzo.

Este folleto les pondrá al día sobre las normas internacionales y las expectativas generales de Novo Nordisk en cuanto a gestión medioambiental y derechos humanos en el lugar de trabajo. Fundamentalmente es una cuestión de tratar con justicia a las personas y preservar el medio ambiente.

Pensamos que hay una estrecha relación entre una buena actuación social y medioambiental y un negocio eficiente y de éxito. Si trabajamos juntos para mejorar los estándares, podremos satisfacer las actuales y futuras expectativas de nuestros clientes e inversores.

Quizá Uds. ya hayan superado estos estándares. Si es así, les animamos a que nos ayuden a extenderlos como ondas en el agua y a que ayuden a sus propios proveedores a hacer lo mismo.

Hemos puesto nuestras propias herramientas a su disponibilidad y la de sus proveedores – encontrarán más información en la página 23. Esperamos que encuentren útil este folleto como una guía para su propio trabajo y para el de sus colaboradores comerciales.



Lise Kingo

Vicepresidenta Ejecutiva

Obrar de acuerdo con nuestros compromisos

Novo Nordisk quiere promover muy activamente la responsabilidad social y una buena actuación medioambiental en toda la empresa. Pensamos que todo el mundo debe ser tratado con justicia y que el medio ambiente debe ser preservado – no sólo para gestionar los riesgos, sino porque esto es lo correcto.

Basamos nuestras expectativas sobre los proveedores y contratistas en los siguientes organismos y tratados reconocidos internacionalmente:

Cuestiones sociales

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y los Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

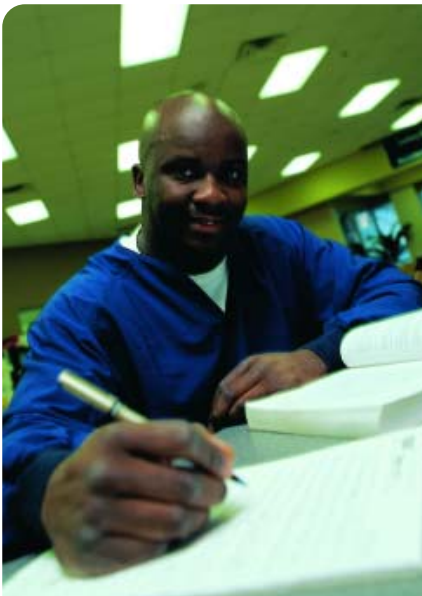
Cuestiones medioambientales

- La Declaración de Desarrollo Sostenible de la Cámara Internacional de Comercio

Esperamos que Uds. cumplan con la legislación local y con estas normas. En las siguientes páginas subrayamos lo que significan las normas. Si no cumplen con determinadas áreas, esperamos que trabajen activamente para mejorar el rendimiento.

Nuestro objetivo es mejorar el rendimiento, no interrumpir el negocio. Queremos crear un clima de confianza en el que los proveedores y contratistas se sientan libres de poder dirigirse a nosotros con un problema para trabajar juntos y encontrar una solución.

En algunos casos auditaremos a los proveedores y contratistas sobre temas sociales y medioambientales. La auditoría les proporcionará la oportunidad de demostrar un alto nivel de rendimiento y aprender prácticas mejores. Nuestros auditores están especialmente formados para ofrecer consejo y alentar a desarrollarse cuando sea necesario.



Conservación del medio ambiente

Impacto medioambiental

El impacto medioambiental trata de los cambios del medio ambiente que resultan parcial o totalmente de las actividades, productos o servicios de la empresa. Cualquier actividad causa un impacto medioambiental. Una empresa que no reconozca esto se encuentra ante el riesgo de quedar atrapada por sorpresa cuando aparezcan los problemas medioambientales.

Los impactos medioambientales pueden estar relacionados con los desechos, las emisiones de procesos de impresión, el material de embalaje, los residuos de plástico, el agua residual, el papel, la iluminación en las oficinas, el uso de energía, etc.

Un programa de control puede implicar comprobaciones o mediciones periódicas, cálculo (manual) u observación de límites oficiales.

Identificar y controlar

Esperamos que nuestros proveedores y contratistas identifiquen y controlen los impactos medioambientales de las actividades de sus empresas.



Gestión medioambiental

Las empresas con un mínimo impacto medioambiental, como por ejemplo empresas muy pequeñas o empresas que proporcionan servicios o productos simples no peligrosos, pueden necesitar sólo una política medioambiental para gestionar su impacto.

Las empresas con un impacto importante en el medio ambiente debido a su tamaño, actividades, complejidad, etc. necesitan prácticas de gestión y sistemas para asegurar que se tienen en cuenta las consideraciones medioambientales básicas.

El uso de sólidas tecnologías medioambientales reducirá los costes operativos cotidianos, las emisiones de sustancias ambientalmente dañinas, la exposición de los trabajadores a los materiales peligrosos y el riesgo de desastres tecnológicos.

Para enfrentarse a los actuales retos medioambientales, las empresas están desarrollando una variedad de herramientas, políticas y estrategias para aumentar y demostrar su responsabilidad. Algunas consisten en establecer y comunicar objetivos y compromisos de rendimiento medioambiental. Muchas empresas tienen también un sistema de gestión medioambiental (EMS), que puede estar certificado externamente por ISO 14001 o EMAS.

Asegurar el cumplimiento

Como mínimo, la gestión activa de los impactos medioambientales implica asegurar el cumplimiento de la legislación medioambiental local y tener una declaración o política de medio ambiente.

Acciones medioambientales

Los avances medioambientales no sólo se logran mediante el uso de sólidas tecnologías, sino que se desarrollan de varias maneras, por ejemplo:

- Implicando a los empleados en las decisiones diarias y en el desarrollo del trabajo medioambiental, haciendo así el mejor uso posible de una fuerza de trabajo medioambientalmente consciente.
- Incluyendo consideraciones medioambientales en el desarrollo de nuevos productos, reduciendo así el impacto medioambiental y ganando posiblemente ventajas de mercado y reduciendo costes.



Emprender acciones

Esperamos que nuestros proveedores y contratistas emprendan acciones para mejorar su rendimiento medioambiental.

Diálogo medioambiental

Son cada vez más fuertes las conexiones entre el rendimiento de sostenibilidad y los motores de valor clave como la imagen de marca, la reputación y el activo de valor. Una empresa que proporciona una información medioambiental adecuada que anticipe y responda a las preocupaciones de los empleados y el público en general puede promover el entendimiento y reducir el temor a estas cuestiones. Esto puede ser una iniciativa voluntaria o parte de un requisito legal.

En muchas partes del mundo, emergen rápidamente los incentivos y requisitos para ampliar el alcance del informe financiero empresarial convencional e incluir información medioambiental.

Ser responsable

Esperamos que nuestros proveedores y contratistas proporcionen una información medioambiental adecuada a las partes interesadas, incluyendo a las autoridades, empleados, accionistas, vecinos y otros interesados.



CASO REAL

Una perspectiva de un proveedor

forma vitrum de México, S.A. de C.V. es un proveedor de cristal para producción de cartuchos Penfill®. La empresa ha sido evaluada en cuestiones sociales y medioambientales desde que se inició el programa en 2002.

"Al principio nos sorprendió que un cliente nos preguntara estas cosas. Tratan de cuestiones sobre las que normalmente nos preguntan las autoridades, no los clientes.

Después de que nos visitara el equipo de Novo Nordisk, dimos algunos pasos para mejorar el entorno de trabajo, como la disminución de la temperatura y el ruido dentro de las áreas de producción. También empezamos a trabajar en nuestro sistema de gestión medioambiental ISO 14001. Nosotros ahora planteamos algunas cuestiones a nuestros propios proveedores con referencia a los riesgos y las hojas de datos para el manejo de disolventes y residuos, etc.

Hasta ahora no hemos necesitado datos de rendimiento social de



nuestros proveedores, ya que estos datos son auditados por las autoridades gubernamentales.

Nos gustaría obtener información resumida acerca de lo que Novo Nordisk hace para tratar estos temas. Sabemos que estamos trabajando en diferentes áreas comerciales y tenemos diferentes procesos, pero podríamos utilizar la información como inspiración y como orientación de por dónde les gustaría que nos desarrollásemos más.

El haber sido clasificados satisfactoriamente por Novo Nordisk puede ser un activo para nosotros y proporcionarnos un valor añadido en una situación competitiva. Cuando uno se preocupa de la empresa de forma global, por ejemplo de los empleados, se obtienen mejores resultados; esto ayuda a mejorar la calidad de nuestros productos y la relación con nuestros clientes. "



Claudia Cordera,
forma vitrum, México

Tratar con justicia a las personas

Salarios y beneficios

Hay mucha gente en el mundo que no gana lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Como mínimo, los salarios deben cumplir con los requisitos legales locales. Además, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

En muchos países, los gobiernos emiten leyes sobre beneficios a los que los empleados tienen derecho. Estos beneficios son en general: subsidio de maternidad, subsidio de enfermedad y compensaciones al empleado por daños laborales. Proporcionar beneficios adicionales para todos los empleados es un indicador de que la empresa se toma sus responsabilidades sociales muy en serio.

Ofrecer un salario suficiente

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.”

Interpretación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

Horario laboral

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas remuneradas.

Muchas personas trabajan normalmente demasiadas horas. La jornada laboral demasiado larga y el insuficiente tiempo de descanso perjudican la salud, el bienestar y las relaciones. Un horario laboral demasiado largo es además perjudicial para la calidad y la productividad, ya que las personas cansadas tienen muchas más probabilidades de trabajar más lentamente, cometer errores, sufrir accidentes y caer enfermas.



Asegurar horarios laborales razonables

Normalmente, no se debe exigir a los trabajadores que trabajen más de 48 horas por semana y deben disponer como mínimo de un día de descanso por cada siete de trabajo como promedio. Las horas extras de trabajo deben ser voluntarias y sólo se deben usar cuando estén justificadas. Se recomienda que no superen nunca las 12 horas por semana y deben compensarse siempre con una remuneración superior, como mínimo un 125%.

Convenio de la OIT



Salud y seguridad

En todos los sitios de trabajo hay riesgos para la salud y la seguridad. Las áreas de alto riesgo son, entre otras, la fabricación, el transporte, la agricultura y la construcción. Los riesgos no pueden eliminarse, pero pueden minimizarse a través de una mejor gestión de la salud y la seguridad.

Además, una buena gestión de la salud y la seguridad refuerza a la empresa reduciendo el riesgo de accidentes y enfermedades que pueden incrementar el absentismo y reducir la productividad. Un incendio en un sitio de producción puede causar pérdidas de vidas y pérdidas de inversiones en edificios y equipamientos.

Es fundamental la formación para que las personas sepan cómo

usar el equipamiento y los productos químicos sin riesgo y qué hacer en caso de una emergencia. Esto ayudará a minimizar los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo.

La formación puede incluir el almacenamiento, uso y eliminación seguros de los productos químicos peligrosos, el mantenimiento seguro, el uso de protecciones y equipos de protección individual con relación a la maquinaria, minimización de los riesgos de incendios y la evacuación segura en caso de incendio.

La responsabilidad última de la salud y seguridad ocupacional la tiene la dirección ejecutiva. Sin embargo, con el fin de asegurar la cooperación entre la dirección y los empleados para conseguir un entorno de trabajo sano y seguro, deben definirse claramente las funciones, deberes y tareas de cada uno.

Es importante registrar los incumplimientos de las normas de salud y seguridad para poder emprender acciones correctoras y preventivas y asegurar que estas normas se cumplirán en el futuro.



Proporcionar un entorno de trabajo higiénico y seguro

Deben adoptarse los pasos necesarios para evitar accidentes y daños en la salud provocados por el trabajo. Deben minimizarse las causas de peligro en el entorno de trabajo. Los trabajadores deben recibir una formación en salud y seguridad regular y registrada.

Convenio de la OIT

Trabajo infantil

Se estima que unos 250 millones de niños menores de 14 años forman parte de la fuerza de trabajo mundial. De ellos, 179 millones trabajan en las peores condiciones, lo cual les perjudicará física y mentalmente.

La mayoría de los niños trabaja para ayudar a sus familias. El trabajo infantil varía en su gravedad desde el trabajo ligero y seguro combinado con la escuela, hasta el trabajo peligroso y obligatorio.

Las empresas deben disponer de sistemas para asegurar que sólo contratan a personas que superan la edad mínima según la OIT y la legislación local. Si la empresa tiene empleados por debajo de este límite, deberá desarrollar un programa para la transición de trabajadores infantiles que les permita permanecer en una educación de calidad hasta que dejen de ser niños.

Los empleados de menos de 18 años tienen derecho a una protección especial en el trabajo ya que todavía están en fase de crecimiento y son más vulnerables a los daños y las enfermedades laborales que los adultos.

Observar la edad mínima

La edad mínima de un empleado es de 15 años (en algunos países en vías de desarrollo es de 14). Sin embargo, en empresas con condiciones de trabajo peligrosas la edad mínima debe ser de 18 años.

Convenio de la OIT



Trabajo forzoso

Toda persona debería trabajar a su entera y libre voluntad. Algunas personas no son libres de dejar su empleo; los empresarios pueden retener sus documentos de identidad o depósitos o forzarlos a trabajar para pagar un préstamo. Muchas personas están forzadas a trabajar más del tiempo normal y temen rechazarlo por miedo a perder el puesto de trabajo.

Los empleados no deben tener que entregar sus documentos de identidad al empresario y deben poder abandonar el empleo tras un período razonable de pre-aviso.

No permitir el trabajo forzoso

“Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. ... Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo...”

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

No se permite el trabajo forzoso u obligatorio. Esto abarca cualquier trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

Convenio de la OIT



Libertad de asociación y de negociación colectiva

Toda persona debe tener la oportunidad de plantear sus problemas y negociar soluciones con la dirección para la protección de sus intereses.

Allí donde el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva esté limitada por ley, el empresario deberá apoyar el desarrollo de medios paralelos para la asociación y negociación libres e independientes.

Permitir la libertad de asociación

“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. ... Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

No discriminación e igualdad de oportunidades

Algunas de las formas más comunes de discriminación se basan en el sexo, la raza y la pertenencia a asociaciones. Las víctimas de discriminación reciben menos oportunidades de contratación, promoción o formación. Se les paga diferente, se les despiden injustamente, o sufren acoso verbal o físico en el trabajo.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación son principios importantes – no sólo porque son derechos humanos fundamentales, sino también porque son de interés máximo para la empresa. Tener a gente con formación y perspectivas diversas ayuda a crear y a mantener la capacidad innovadora fundamental para el continuo éxito de cualquier empresa.

Deben establecerse políticas para asegurar que todas las personas son tratadas equitativamente. Deben hacerse seguimientos para asegurar que se implementan estas políticas y que se realizan cambios y mejoras específicas.

Asegurar la igualdad de oportunidades

No debe haber discriminación para la contratación, compensación, acceso a la formación, promoción, terminación o retiro sobre la base de la raza, casta, origen nacional, religión, edad, discapacidad, sexo, estado civil, orientación sexual, pertenencia a asociaciones o afiliación política.

Convenio de la OIT



Medidas disciplinarias

Toda persona deberá ser tratada con respeto y no será sometida a penas o tratos crueles. Esto significa que están prohibidos los malos tratos físicos, la amenaza de malos tratos, el acoso sexual o de otro tipo y los malos tratos verbales u otras formas de intimidación. Esto debe quedar claramente establecido en procedimientos.

El trato cruel abarca desde los gritos, las amenazas, las penas humillantes y las multas económicas excesivas hasta los casos más graves de malos tratos físicos y sexuales. Muchas veces los empleados no tienen medios para informar de estos malos tratos ni de conseguir ninguna mejora.

Las multas impuestas por la dirección deben ser legales y justas. Los empleados deben entender el sistema de multas y cualquier multa deberá ser mostrada de forma clara en el recibo de nómina del empleado.

Evitar malos tratos y acosos

“Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

Privacidad

Existe el riesgo en algunos lugares de que las personas no sepan que están siendo controladas y que su información personal puede ser compartida sin su consentimiento o utilizada para fines que no han sido aceptados.

El control puede ser a través de teléfono, ordenador, cámara, etc. Cualquier control de los empleados solo podrá hacerse con su conocimiento y consentimiento.

Respetar la vida privada de los empleados

“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia. ...”

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU

“Toda persona tiene derecho a su propia vida privada. Esto abarca entre otras cosas el control de personas y el manejo de la información personal. La intromisión en la vida privada debe estar guiada por normas y sólo podrá usarse si es necesario para alcanzar un fin justificado.”

Interpretación de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU





Como ondas en el agua...

Pensamos que es importante trabajar proactivamente en las normas sociales y medioambientales. Creemos que es correcto asegurar a cada individuo una vida digna libre de malos tratos y opresión así como preservar el medio ambiente para llevar un negocio sostenible.

También les animamos a mirar a su propia cadena de suministro. Aunque no tengan ningún compromiso formal a este respecto, reforzará su gestión de riesgos y en muchos casos mejorará la relación con sus proveedores, tal como nos dice la experiencia.

Cada año informamos sobre nuestro rendimiento y progreso en el trabajo con proveedores sobre cuestiones sociales y medioambientales. Nuestro informe anual se puede encontrar en novonordisk.com.

Caja de herramientas

Novo Nordisk dispone de un sitio web para nuestros proveedores y otras empresas y organizaciones que empiezan a comprometerse con sus proveedores sobre cuestiones sociales y medioambientales. Ofrecemos nuestras ideas y herramientas como inspiración. Nuestro enfoque específico puede que no sea exactamente el adecuado para Uds. o para su propio proveedor, pero esperamos que pueda servir como punto de partida. Pueden visitar el sitio web en suppliertoolbox.novonordisk.com.

“Esto es el futuro. ¿Tendremos normas o peleas?
¿Tendremos los antiguos combates entre capital y
trabajo o tendremos normas que obliguen a las
empresas a informar sobre los derechos humanos,
el trabajo y las cuestiones medioambientales?
Abordar de forma más global la gestión de la
cadena de suministro la hace más estable.”

Proveedor de materiales de producción de Alemania

Para más información sobre los principios y convenios mencionados, se pueden visitar los siguientes sitios de Internet:

Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU: www.unhchr.ch

Convenios de la OIT: www.ilo.ch

Declaración de la CIC: www.iccwbo.org

Novo Nordisk A/S

Novo Allé

2880 Bagsværd

Dinamarca

Tel. +45 4444 8888

Fax +45 4449 0555

novonordisk.com

