

# Derechos humanos

## **LAS EMPRESAS TAMBIÉN TIENEN RESPONSABILIDADES**

Los Estados no son las únicas instituciones obligadas a respetar los derechos humanos. Las empresas, además del cumplimiento de las leyes nacionales, tienen el deber de promover, mediante su comportamiento organizacional y su interacción con el entorno, el respeto por la libertad y dignidad de las personas en todo momento, y no sólo cuando les conviene. Con frecuencia se incurre en la ligereza de confundir las políticas de responsabilidad social empresarial con el fomento de los derechos humanos, pero son dos cosas diferentes. Los testimonios de éxitos de numerosas empresas prueban que la óptima planificación estratégica es la orientada a mejorar el bienestar y la calidad de vida de accionistas, trabajadores, clientes, distribuidores, aliados comerciales y vecinos.

# LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA: ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN?

**María Prandi**

Responsable del programa Empresa y derechos humanos, Escuela de Cultura de Paz, Universidad Autónoma de Barcelona

**Incluir los derechos humanos en la gestión empresarial no es sólo esencial para asegurar la sostenibilidad de las empresas. De ello dependerá que las futuras generaciones de directivos y empresarios los consideren como propios y se conviertan en eje central de la gerencia responsable.**

HOY ES IMPOSIBLE plantearse una política de responsabilidad social empresarial (RSE) válida sin tener en cuenta los derechos humanos. Éstos no son algo ajeno a la empresa, sino que tienen que ver con las obligaciones jurídicas y el compromiso ético que todos los agentes políticos, sociales y económicos tienen con valores universales en el desarrollo cotidiano de sus actividades. Pasar por alto esta cuestión constituye una negligencia grave para la excelencia ética de las organizaciones, además de un importante riesgo reputacional. Los consumidores, la opinión pública, las administraciones y los índices bursátiles de sostenibilidad reclaman cada vez más a la empresa que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad sobre la base del respeto a los estándares internacionales de derechos humanos, sobre todo en lo que a sus operaciones en el exterior se refiere, cuando las legislaciones laborales o ambientales no son a menudo tan restrictivas. Hoy, pues, se exige a la empresa que persiga el máximo beneficio de manera «legítima», sin transgredir unos determinados valores en el desarrollo de sus actividades.

Integrar los derechos humanos en el negocio no es algo externo ni consiste en crear un nuevo departamento aislado en la empresa. Implica considerar los derechos humanos en las decisiones, incorporándolos a la gestión de los procesos y contenidos empresariales diarios, no sólo en la empresa madre y las filiales sino también influyendo para que esto ocurra en la cadena de valor. La política de derechos humanos puede, y debe, tener cabida en todas las empresas sean grandes o pymes. La gestión de este tipo de intangibles no sólo aumenta el valor de la empresa, sino que únicamente las empresas que trabajen con valores y derechos humanos reconocidos universalmente tendrán éxito a largo plazo, tal como está revelando la crisis económica y financiera actual. Para ello es necesario actuar de manera prioritaria en dos ámbitos. El primero es poner la innovación al servicio de los derechos humanos, en lo que respecta a procesos, contenidos y relaciones de la empresa con sus *stakeholders*. El segundo es incorporar los derechos humanos a la toma de decisiones como un elemento más de la gestión empresarial.

Hay muchos ejemplos de iniciativas innovadoras desarrolladas en los últimos años que prueban que se está avanzando, despacio, pero de manera contundente. También hay ejemplos que muestran lo mucho que aún queda por hacer. Como aspecto positivo, y como muestra de

cómo la innovación en la gestión empresarial puede contribuir a integrar el tema de los derechos humanos en la empresa, recientemente se hizo público que la dirección del Grupo Danone acordó que la remuneración variable de sus directivos no debía estar sujeta, de forma exclusiva, a los resultados financieros y la cotización de la acción. Ahora sus bonos incorporarán objetivos ambientales y sociales. Pocos saben que Adidas fue pionera en este terreno hace más de una década. Una de las primeras multinacionales salpicadas por el escándalo del trabajo infantil en el sudeste asiático, la empresa entendió que debía condicionar los bonos de sus directivos a cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales en la cadena de suministro o el control de prácticas abusivas como la explotación laboral infantil. En caso contrario, tal como se había demostrado, la opinión pública, sus clientes o los mercados de valores le pasarían factura.

¿De qué se está hablando exactamente cuando se hace referencia a los derechos humanos en la empresa? Si se analizan algunas noticias publicadas recientemente en medios de comunicación de diversos países, se pueden identificar algunos avances interesantes en la incorporación de los derechos humanos a la gestión de la empresa. También se aprecia cómo diferentes actores, en solitario o en asociación, ponen en marcha los mecanismos necesarios para el respeto y la obervancia; por ello, se habla de una multiplicidad de actores (públicos, privados, internacionales) con distintas responsabilidades para avanzar en esta cuestión. Por ejemplo, las tres mayores cadenas de supermercados de Brasil —Carrefour, Wal-Mart y Pan de Azúcar— decidieron suspender sus compras a la industria agropecuaria vinculada con la deforestación ilegal del Amazonas; el Senado de Estados Unidos inició la tramitación de una ley destinada a evitar que el comercio de minerales procedente de la RD Congo financie a grupos armados en ese país; el sector textil español acordó impulsar la certificación de la etiqueta «Made in Green» entre sus empresas como garantía de respeto al ambiente y a los derechos laborales; la Cámara de Diputados de Chile aprobó por unanimidad una ley que establece expresamente el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; una campaña que cuenta con el apoyo de las principales entidades dedicadas a la gestión de fondos de inversión del mundo luchará contra el trabajo forzado en Brasil; 80 mil clientes del Co-Operative Bank definieron la

nueva política de RSE de la entidad financiera británica; el fondo público de pensiones de Noruega se desprendió de las acciones de la minera canadiense Barrick Gold, por causar serios daños ambientales en Papúa Nueva Guinea, y de las de la estadounidense Textron, por fabricar bombas de racimo; el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Corporación Financiera Internacional instaron al sector financiero a incorporar criterios de sostenibilidad en las decisiones de inversión; en las juntas de accionistas de Rio Tinto, Respol y Occidental Petroleum se votan, con mayor o menor éxito, propuestas de ONG relativas a políticas y estrategias de derechos humanos, pueblos indígenas y ambiente.

Todas estas iniciativas muestran que el impacto de la empresa en los derechos humanos no se circunscribe a los derechos laborales sino que puede incidir, positiva o negativamente, en un conjunto más amplio de derechos llamados de primera (civiles y políticos), segunda (económicos, sociales y culturales) y tercera generación (ambientales, paz). Por ejemplo, la empresa puede influir negativamente en el derecho a la alimentación de las comunidades locales en las que opera, si no desarrolla una política ambiental adecuada que preserve de la contaminación el agua potable o los recursos alimentarios de los que se nutren esas comunidades. Puede afectar los derechos civiles y políticos de los ciudadanos si permite determinadas prácticas abusivas que conlleven maltrato, persecución o intimidación por parte de servicios de seguridad, públicos o privados. Puede, igualmente, facilitar la explotación laboral infantil en determinados países, si no remunera con salarios dignos o precariza el trabajo de los padres y las madres que subcontrata en su cadena de suministro. Y puede, finalmente, alimentar un conflicto armado cuando los grupos enfrentados utilizan el comercio de recursos naturales para perpetuar la compra de armamento como está ocurriendo en el este de RD Congo.

Así como la empresa tiene impacto en más derechos que los puramente laborales, también cuenta con más *stakeholders* que sus empleados y clientes. Estos últimos ocupan un lugar prioritario en el área de influencia de la empresa, pero su impacto en los derechos humanos puede alcanzar a otros actores como los situados en la cadena de valor, las comunidades locales o incluso la sociedad global, ya amenazada por el cambio climático que pone en peligro a gran escala el derecho a un ambiente sano.

La empresa debe evitar cualquier actividad que, por acción u omisión, pueda conducir a alguna violación de los derechos humanos en su esfera de influencia. Tiene que solventar sus posibles impactos negativos en los derechos humanos con la diligencia debida y, a la vez, adoptar, cuando sea posible, una

postura propositiva en favor de su promoción. Además, la estrategia de derechos humanos de la empresa va más allá de lo que muchas veces exige la normativa laboral o ambiental nacional, ya que abarca cuestiones que (a) se hallan recogidas en instrumentos internacionales de derechos humanos, éticamente —pero no jurídicamente— vinculantes para las empresas, que se han trasladado sólo en parte a las legislaciones nacionales, y (b) se plasman en instrumentos específicos de carácter voluntario para las empresas.

El objetivo es, pues, jugar en diferentes ámbitos entre lo legal y lo voluntario para alcanzar la excelencia en este terreno. Más allá de la legislación nacional pertinente y de las iniciativas internacionales dirigidas a las empresas, como por ejemplo el Pacto Mundial, existe un campo muy amplio por explorar en el ámbito de lo voluntario que se debe desarrollar tomando siempre como referencia los estándares de derechos humanos recogidos en los instrumentos internacionales. Los beneficios que genera la estrategia de derechos humanos son a veces difíciles de medir, pero no por ello menos relevantes: la innovación, el fortalecimiento de la imagen de marca, la atracción de clientes y nuevos talentos, la motivación y la retención de los empleados y la legitimidad para operar en el mercado, son algunos ejemplos.

Una responsabilidad de perspectiva jurídica, más allá de lo voluntario, aflora también cuando algunos tribunales —sobre todo de Estados Unidos, en aplicación de la Ley de reclamos por agravios contra extranjeros (ATCA, por sus siglas en inglés)— comienzan a pronunciar sentencias condenatorias por la vinculación de ciertas empresas con abusos de los derechos humanos, lo que ha convertido esta cuestión en algo más que un aspecto menor de la política de RSE. A este respecto, ha sido

noticia recientemente el juicio a Royal Dutch Shell por su presunta complicidad en la muerte del escritor nigeriano Ken Saro-Wiwa y ocho activistas más en 1995, tras la celebración de un juicio sin garantías orquestado por la Junta militar de ese país. Fue un juicio esperado durante más de una década por los familiares de las víctimas, pero encarnaba también un importante punto de inflexión jurídico acerca de dos aspectos especialmente relevantes: (1) la posibilidad de que las empresas puedan ser juzgadas por complicidad en abusos a los derechos humanos cometidos en cualquier lugar del mundo y, (2) otro aspecto más importante aún, la confirmación de que las empresas se hallan cada vez más enfrentadas a demandas legales por este tipo de cuestiones, especialmente en Estados Unidos.

La historia reciente de este tipo de juicios muestra, sin embargo, que en algunos de los casos más emblemáticos se ha alcanzado (como ocurrió con la acusación interpuesta a Total por complicidad en violaciones a los derechos humanos en Myanmar) un acuerdo económico con los denunciantes. Este forma de solución del conflicto puede ser bien acogida por ambas partes, pero tiene la desventaja de no sentar jurisprudencia en torno a una cuestión especialmente relevante para las empresas, grandes y pequeñas, que operan a escala global en contextos a menudo de tensión, represión o conflicto. La construcción progresiva de este marco jurídico debería permitir a determinados actores saber cuándo se puede reclamar a las empresas por violaciones a los derechos humanos; y a las empresas, dónde están los límites judiciales y penales de sus actuaciones con respecto a este tema en su área de influencia.

En definitiva, y con respecto a la política de RSE, los derechos humanos no sólo ayudan

### Áreas de influencia de la empresa en los derechos humanos



## Los derechos humanos en las decisiones empresariales



a definir sus elementos clave en función de determinados valores universales, sino que actúan como un filtro que permite orientar las decisiones empresariales y, por consiguiente, la política de RSE hacia lo que es ética y jurídicamente correcto, al establecer condiciones sin las cuales la actividad empresarial quedaría deslegitimada respecto de determinados estándares internacionales.

### Los *stakeholders* en las políticas de derechos humanos: la clave del éxito

El concepto de *stakeholder* surge en los años sesenta, pero es en los noventa cuando empieza a considerarse un concepto clave para la definición de la RSE. Incorporar a ciertos actores como elementos vinculados de manera especial con la empresa significa entender que ésta no opera sólo en un mercado, sino en una pluralidad de sociedades, en las que su impacto en los derechos humanos puede cuestionar su «licencia» para operar.

El diálogo con los *stakeholders* no significa únicamente establecer sistemas de comunicación y control de calidad con accionistas, empleados, clientes o proveedores, sino también «dirigir la mirada» hacia otros actores relevantes. La empresa debe estar dispuesta a llevar a cabo un proceso de aprendizaje, para dejarse «moldear» por las relaciones que establece, priorizando siempre los contenidos más acordes con los valores universales de derechos humanos. La identificación de tales actores debe tener en cuenta que la empresa no se sitúa en el centro de estas relaciones, sino que es un actor más en la sociedad y en la red de relaciones que se establece a escala local y global. Por esta razón, debe valorar en las relaciones con sus *stakeholders* un complejo entramado de corresponsabilidades e interdependencias. El diálogo con estos actores supone algo más que la gestión de intereses y exigencias convergentes o divergentes. Impli-

ca, además, una escucha y una mirada diferentes sobre el entorno de la empresa.

A efectos prácticos la empresa, por medio de su relación con los actores relevantes, puede comprender (es decir, hacer suyos) los valores —y los correspondientes derechos— que se están viendo afectados, o pueden verse afectados, por sus actividades desde una perspectiva interna y externa. Asimismo, la empresa podrá evaluar mejor la política de derechos humanos que haya puesto en marcha. Sabrá, en concreto, qué se espera exactamente de ella en relación con su política de derechos humanos y de RSE. Por lo tanto, en la práctica, el diálogo con los *stakeholders* ayuda a la empresa a comprender las relaciones y los valores de personas y grupos para anticipar riesgos de irrespeto a los derechos humanos y gestionarlos mejor, en la medida de sus posibilidades; construir relaciones de manera activa para identificar posibles interlocutores (personas u organizaciones) y acciones a favor de los derechos humanos; y evaluar el desempeño de su actual política de derechos humanos.

Para determinados sectores empresariales, fuera del escrutinio de la opinión pública y de la mirada de las ONG, el diálogo con actores relevantes puede parecer una tarea innecesaria, complicada y costosa, sobre todo para las pymes. No obstante, la empresa debe tener presente que no tener en cuenta este recurso puede dar lugar a una gestión más complicada de la RSE. El diálogo no se limita a recoger información. La empresa debe estar dispuesta a iniciar un proceso de innovación y aprendizaje participativo, tanto interno como externo, basado en los insumos que genera su nuevo papel en la sociedad. Es importante que el diálogo sea sincero y transparente y, de ser posible, se desarrolle en un clima de confianza y respeto mutuo. Para ello puede ser preciso contar con la colaboración de personas, entidades o asociaciones locales que actúen como

facilitadoras de un proceso interactivo que debe permitir conocer al «otro», y aprender de él, para construir conjuntamente una red de valores e intereses que cree valor en la empresa y en la sociedad. Es tan importante para la empresa el proceso en sí mismo como su contenido. Por medio de este proceso, en última instancia, la empresa se percibe a sí misma de forma más interconectada con la sociedad; además, gracias al diálogo, la empresa aprende a entender qué es y qué se espera de ella en relación con los derechos humanos en las sociedades actuales.

En un contexto donde se está redefiniendo de manera irrevocable el nuevo papel de la empresa en la sociedad, el diálogo con los *stakeholders* es fundamental para la construcción de la estrategia de responsabilidad en derechos humanos. Cuando se habla de RSE se hace referencia, en definitiva, a la responsabilidad de la empresa con respecto a las sociedades en las que opera y eso incluye responsabilidad con respecto a los derechos humanos de las personas y colectivos (activos o pasivos) con los que se relaciona en su área de influencia. Aprender a trabajar en clave relacional es un reto para todos los actores; especialmente para la empresa, poco acostumbrada todavía a poner en práctica este tipo innovador de gestión empresarial basado en nuevos procedimientos, relaciones y contenidos. Por «relacional» se entiende una opción que parte del supuesto de que los retos de protección de los derechos humanos no pueden definirse, ni resolverse, únicamente a partir de lo que cada actor pueda hacer por su cuenta, aisladamente. De ahí la necesidad de explorar y construir nuevas formas de relación entre la empresa y sus *stakeholders* (y viceversa), una cuestión clave para evitar riesgos reputacionales derivados de abusos de los derechos humanos y promover activamente estos derechos en el área de influencia de la empresa. **RI**

# EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: AÚN QUEDA MUCHO POR HACER

**Mauricio Lazala**

Director para Latinoamérica del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

**Recientemente han surgido varias iniciativas internacionales de derechos humanos dirigidas específicamente a las empresas. Cuando se trata de derechos humanos, a las empresas no se les da a escoger «a la carta» los temas con los que se sienten cómodas.**

TRADICIONALMENTE se ha supuesto que la protección y el respeto de los derechos humanos son tareas y obligaciones exclusivas de los Estados. Sin embargo, el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que tanto los individuos como las instituciones deben promover el respeto por los derechos humanos y las libertades, y asegurar su reconocimiento y aplicación universales y efectivos. La referencia a las «instituciones» incluye a las empresas privadas. Así que la respuesta simple a la pregunta «¿tiene el sector privado responsabilidades con respecto a los derechos humanos en el derecho internacional?» es sí. La Declaración no tiene carácter vinculante, pero sí un gran peso moral y consuetudinario.

Recientemente han surgido varias iniciativas internacionales de derechos humanos dirigidas específicamente a las empresas. En este sentido, vale la pena mencionar dos iniciativas de la Organización de las Naciones Unidas. La primera fue el nombramiento en 2005 de John Ruggie como representante especial del secretario general de la ONU para empresas y derechos humanos. El mandato del profesor Ruggie fue renovado por el Consejo de Derechos Humanos por tres años más en 2008. Su informe establece un marco general para empresas y derechos humanos alrededor de tres pilares: «proteger, respetar y remediar»; esto es, la obligación de los Estados de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar esos derechos y el acceso a reparaciones para las víctimas de abusos.

Este marco general fue unánimemente acogido por los gobiernos miembros del Consejo, y bien recibido tanto por las asociaciones empresariales como por las organizaciones de la sociedad civil (con reservas de algunos sectores). En el informe, Ruggie dice: «Además del cumplimiento de las leyes nacionales, las empresas tienen la obligación básica de respetar los derechos humanos». Y agrega: «Hay pocos derechos reconocidos internacionalmente, si es que los hay, sobre los que las empresas no puedan incidir... de alguna manera». Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la no discriminación, la abolición del trabajo forzoso, la libertad de expresión y el derecho a la salud.

La segunda fue el Pacto Mundial de la ONU, una iniciativa netamente voluntaria de compromiso ético lanzada por Kofi Annan en el año 2000, que cuenta con 4.228

empresas asociadas de forma activa (hasta las estadísticas de agosto de 2009). Estas empresas se comprometen a acoger, como parte integral de sus operaciones, diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, derechos laborales, ambiente y lucha contra la corrupción. Las empresas adheridas deben informar cada año sobre los avances que han realizado en la aplicación de los diez principios. Las empresas que no comunican sobre su progreso son retiradas del Pacto. El centro regional del Pacto Mundial para América Latina fue establecido en Bogotá en febrero de 2007, y muchos otros países hispanoparlantes tienen redes nacionales del Pacto Global.

## El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) es la principal fuente de información en este campo. Múltiples organizaciones de la sociedad civil, que trabajan en desarrollo, derechos humanos y ambiente, han convergido en la producción de reportes acerca de los impactos de las empresas privadas sobre los derechos humanos. La mayoría de estos reportes están colgados en la biblioteca en línea del CIEDH, muchas veces con respuestas solicitadas a las empresas cuando un reporte o un artículo de prensa contiene denuncias de supuestos abusos no suficientemente aclaradas. Asimismo, el CIEDH publica información sobre impactos positivos de empresas en la vigencia de los derechos humanos, con el objetivo que sirvan como ejemplos de mejores prácticas. El CIEDH cuenta con dos subportales:

- Portal de Responsabilidad Legal Corporativa, que contiene demandas judiciales contra empresas en todo el mundo por abusos de derechos humanos ([www.business-humanrights.org/LegalPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/LegalPortal/Home)).
- Portal sobre el trabajo del profesor John Ruggie, que incluye materiales sobre sus consultas con grupos de interés y diversos comentarios sobre su trabajo ([www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home)).



### Los derechos humanos deben ser parte dominante de la estrategia de la empresa

La responsabilidad social empresarial (RSE) está íntimamente vinculada con los derechos humanos. Programas de RSE que no tomen en cuenta el respeto por los derechos humanos podrían ser descartados como filantropía anticuada. Demasiados empresarios ven todavía sus obligaciones sociales a través de un prisma estrecho de RSE, y muchos accionistas piensan que la RSE es, en el mejor de los casos, una buena estrategia para incrementar la rentabilidad de sus inversiones.

Según Christopher Avery, director del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH), las empresas incurren en un error fundamental y se exponen a múltiples riesgos si no adoptan un marco de derechos humanos en sus operaciones y acciones. Entre los riesgos se encuentran escándalos

públicos, la pérdida de la «licencia social para operar», boicots de consumidores, protestas de accionistas, la desinversión de fondos de pensiones y fondos de inversión socialmente responsables, demandas judiciales, daños de reputación a sus marcas comerciales, deserción de personal y sanciones administrativas. Hay muchos libros escritos sobre la RSE y ha surgido un sinnúmero de empresas consultoras que asesoran a las empresas sobre las políticas de RSE. La RSE ha avanzado en los últimos años hasta convertirse en un grupo de medidas bastante complejo. Pero la relación entre RSE y derechos humanos a veces no se entiende adecuadamente, pues sus significados son muy distintos.

Un enfoque de RSE tiende a desarrollarse de arriba hacia abajo: una empresa decide cuáles son los asuntos que quiere abordar; por ejemplo, contribuir a la educación de la

comunidad, a la salud del pueblo donde opera o a las artes. Estas iniciativas voluntarias son bienvenidas. Pero un enfoque de derechos humanos es distinto: surge de abajo hacia arriba, centrado en los seres humanos y las comunidades más que en la empresa. Los derechos humanos se basan en la dignidad inherente a toda persona: son aquellos derechos y libertades fundamentales que pertenecen a todo ser humano. Están recogidos en estándares acordados internacionalmente, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los pactos internacionales de derechos humanos firmados por la mayoría de los países. Cuando se trata de derechos humanos, a las empresas no se les da a escoger «a la carta» los temas con los que se sienten cómodas. Los derechos humanos son inherentes, inalienables, universales, indivisibles e interdependientes.

A menudo se hace referencia a la rentabilidad financiera de la RSE, mientras que existe un argumento sólido acerca de las ganancias financieras generadas por respetar los derechos humanos (véase a este respecto el informe del Foro Internacional de Líderes Empresariales en [www.iblf.org/docs/ItIsYrBusiness.pdf](http://www.iblf.org/docs/ItIsYrBusiness.pdf)). Las empresas están obligadas a respetarlos en todo momento, no solamente cuando les conviene. De acuerdo con Irene Khan, secretaria general de Amnistía Internacional, los derechos humanos se fundamentan en el derecho. Su respeto y protección nunca se entendieron como una cuestión de elección. Al contrario, es lo que se espera y se requiere. Tendrían que ser una parte dominante de la estrategia de cualquier empresa, y no parte únicamente de su estrategia de responsabilidad social.

Un enfoque tradicional de RSE no salvaguarda la reputación corporativa, pues sólo aborda ciertas cuestiones y deja a la empresa expuesta a otras. Sólo un enfoque de derechos humanos ofrece a las empresas un marco de principios reconocidos globalmente en los que debe basar su conducta social.

### Aún queda mucho por hacer

La atención hacia el comportamiento social del sector privado no será una moda pasajera, como no lo fue la que se puso en los impactos ambientales del sector privado cuando apareció hace ya varias décadas. Las operaciones empresariales están siendo más observadas e investigadas que nunca, a lo que se suma la necesidad de realizar un cambio de actitudes como resultado de la crisis financiera global actual.

Esto es reconocido por muchas empresas y gobiernos, como lo atestiguan las más de 240 multinacionales que han adoptado declaraciones y protocolos formales sobre derechos humanos ([www.business-humanrights.org/Documents/Policies](http://www.business-humanrights.org/Documents/Policies)) y las múltiples iniciativas sectoriales voluntarias que agrupan a empre-

## Es necesario poner fin a la impunidad de las empresas

Ana Barrios B. / Coordinadora de Derechos Humanos de Amnistía Internacional, sección venezolana

En 1984, un escape de gases tóxicos en una fábrica de pesticidas de la empresa Unión Carbide, en Bhopal (India), hizo que en cuestión de días murieran entre 7 y 10 mil personas. Durante los veinte años que siguieron a esta tragedia, otras 15 mil personas fallecieron y se calcula que más de 100 mil han contraído enfermedades crónicas como consecuencia de este accidente. En 1995, el activista social Ken Saro Wiwa fue ejecutado por el gobierno nigeriano, junto con ocho seguidores. Estos activistas lideraban un movimiento social opuesto a la explotación petrolera en el Delta del Níger. Investigaciones posteriores mostraron que la empresa Shell presionaba al gobierno de Nigeria para que actuara en tal sentido e incluso le suministraba armas. A pesar de la gravedad de tales hechos, la justicia no llegó o lo hizo muy tarde y de forma incompleta.

Los hechos relatados son sólo dos muestras de los efectos que la operación de las empresas puede ocasionar en la vida de millones de personas en todo el mundo, si no se respetan los estándares en materia de derechos humanos. En el primero de ellos se trató de un abuso directamente cometido por la empresa, ya sea por negligencia o por incapacidad; en el segundo hubo complicidad de la empresa, que utilizó su influencia sobre un gobierno débil o poco escrupuloso, en un claro ejercicio abusivo de su poder.

Recientemente, algunas organizaciones no gubernamentales han incluido en sus agendas la denuncia sobre la actuación de las empresas, al constatar que los desarrollos normativos que protegen los derechos humanos no han alcanzado aún a las millones de personas que cada día son víctimas de su acción. Igualmente han exigido al Representante Especial del Secretario General de la ONU para este tema que se las incorpore como actores esenciales en la tarea de vigilar su comportamiento.

La Declaración Latinoamericana de las ONG y Organizaciones Representantes de Comunidades Afectadas por Empresas, suscrita en Buenos Aires en mayo de 2009, ha exigido que se garantice «el derecho de las personas y comunidades afectadas por violaciones a sus derechos humanos por parte de las empresas, a resistir tales violaciones y la protección debida a las y los defensores de los derechos humanos que son amenazados, criminalizados y eventualmente asesinados al exigir a las empresas respeto por los derechos humanos».

Amnistía Internacional ha sido pionera en exigir a las empresas respetar los derechos humanos e impulsar su efectiva aplicación, al proponer a las organizaciones utilizar su influencia para 1) apoyar los derechos humanos; 2) incluir un compromiso específico sobre este tema en sus declaraciones de principios empresariales y códigos de conducta; 3) elaborar políticas explícitas en materia de derechos humanos y ofrecer garantías de que dichas políticas están integradas y son vigiladas y auditadas en todas sus operaciones y más allá de las fronteras; y 4) establecer sistemas de gestión interna para garantizar que se aplican las políticas en materia de derechos humanos.

Es necesario poner fin a la impunidad de las empresas, mediante el establecimiento de marcos legales que las lleven a rendir cuentas de sus actos, garantizar el acceso a la justicia a todas las personas que hayan sido víctimas de abusos por parte de las empresas y asegurar que las comunidades puedan participar en decisiones que afectan sus vidas.

sas, en ocasiones en conjunto con gobiernos y organizaciones no gubernamentales, alrededor de temas sociales y ambientales. Ejemplos de esas iniciativas son los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, y la Iniciativa de Transparencia para la Industria Extractiva (sector extractivo), los Principios de Ecuador (sector financiero), la Asociación de Trabajo Justo (sector textil), el Código Ético Mundial para el Turismo (sector turismo) y la Iniciativa Suiza y del CICR sobre empresas privadas de seguridad (sector militar y de seguridad).

Muchos gobiernos son cada vez más activos en el tema de empresas y derechos humanos. Varias comisiones nacionales de derechos humanos han hecho recomendaciones para corregir los abusos de empresas privadas. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Sudáfrica fue una de las primeras en el mundo que nombró a una funcionaria de tiempo completo dedicada a empresas y derechos humanos en 2007. La Defensoría del Pueblo de Venezuela atendió en 2008 una reunión del cuerpo internacional de coordinación de las distintas comisiones nacionales, que decidió establecer un grupo de trabajo para estudiar más a fondo el tema de las empresas y los derechos humanos.

Organizaciones intergubernamentales como la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial han creado mecanismos para evaluar los proyectos que financian, en términos de sus impactos sociales y ambientales, y organismos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) han instado a los gobiernos de América a corregir abusos de las empresas privadas. Por ejemplo, la CIDH emitió medidas cautelares contra el Estado salvadoreño en un caso de negligencia por omisión en la contaminación de la empresa Baterías de El Salvador, que supuestamente ha causado la intoxicación por plomo de muchos niños; y la CIDH aceptó en agosto de este año una denuncia contra el Estado peruano por violaciones a los derechos humanos de pobladores de La Oroya supuestamente cometidos por la empresa metalúrgica Doe Run. Las líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales tratan los derechos humanos y también se han reinterpretado instrumentos antiguos para aplicarlos a actores no estatales, incluyendo empresas, tales como el tratado para la eliminación de la discriminación racial. El comité de la ONU para la eliminación de la discriminación racial exhortó recientemente a un Estado miembro a «tomar las medidas legislativas o administrativas apropiadas» para prevenir impactos adversos sobre los derechos de pueblos indígenas.

Ninguna empresa, desde la más grande multinacional hasta la más pequeña fábrica local, puede evadir el escrutinio de sus ope-

## Las empresas también tienen responsabilidades

Fernando M. Fernández / Ex coordinador general de Amnistía Internacional, sección venezolana

Las «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos», de la ONU, fueron dictadas para ejecutar los principios y las obligaciones enunciados en la Carta de las Naciones Unidas; en particular, en el Preámbulo y los artículos 1, 2, 55 y 56, que destacan la promoción del respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Las Normas marcan un decidido paso adelante al establecer, para las empresas y sus directivos, claras obligaciones legales y morales en la esfera de los derechos humanos, como requisito de nuevos esquemas de optimización de los negocios con responsabilidad social y con ejercicio y garantía plenos de sus derechos fundamentales. Aunque la responsabilidad primordial de promover y proteger los derechos humanos recae en los Estados, las empresas, en su calidad de órganos de la sociedad y agentes no estatales, también tienen obligaciones ineludibles.

Las Normas no constituyen un pacto o tratado, sino un conjunto de recomendaciones basadas en los tratados internacionales que deben desarrollarse mediante leyes nacionales en cada país. Entre otros, se apoyan en el desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, el derecho humanitario y el derecho penal internacional.

Las Normas exigen a las empresas y líderes de negocios promover, asegurar que se disfruten, respetar, hacer respetar y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional. Como mínimo, esto requiere que las empresas y los líderes de negocios tomen medidas eficaces que comprometan su prestigio y éxito en sus actividades. En tal sentido, recomiendan que las empresas se abstengan de realizar actividades que violen directa o indirectamente los derechos humanos; es decir, les piden que no sean participantes, cooperadoras, cómplices o encubridoras de tales actividades. También sugieren abstenerse de beneficiarse de las violaciones de los derechos humanos (por ejemplo, tener algún lucro de esas violaciones), y exhortan a evitar perjuicios involuntarios, especialmente en actividades de riesgo empresarial (por ejemplo, en localidades donde existan población indígena o grupos étnicos o sociales vulnerables).

Adicionalmente, las Normas recomiendan que las empresas eviten el riesgo de ser acusadas de complicidad en abusos contra los derechos humanos cometidos por el Estado o autoridades políticas en, al menos, cuatro situaciones: 1) cuando la empresa y sus líderes participan, directa o indirectamente, en las violaciones de derechos humanos que cometen otras personas; 2) cuando la empresa y sus líderes forman parte de una empresa conjunta o de una asociación formal similar con un gobierno o grupos organizados, y podía haber previsto la probabilidad de que se cometieran abusos al poner en práctica su parte del acuerdo; 3) cuando la empresa y sus líderes se benefician de las violaciones de derechos humanos, incluso si no las apoyan activamente ni ocasionan que el autor las cometa y 4) cuando la empresa y sus líderes permanecen indiferentes, silentes o inactivos ante las violaciones de derechos humanos.

En Venezuela se observa una marcada tendencia a crear empresas del Estado, algunas de las cuales lo son en su totalidad y otras son asociaciones o empresas mixtas en las que el Estado se asocia con capitales privados y es el accionista mayoritario. Tales empresas estatales están sujetas a las mismas responsabilidades que las privadas; es más, sus deberes legales y compromiso ético son superiores. Esto no quiere decir que abandonen su propósito primordial en cuanto a las ganancias que deben generar como producto de sus operaciones. Pero el Estado tiene la responsabilidad y el deber primordiales de promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar. En tal sentido, las Normas de la ONU son explícitas: las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, sus directivos y las personas que trabajan para ellas tienen la obligación de respetar los principios y normas generalmente reconocidos que se enuncian en sus instrumentos.

raciones por parte de la sociedad civil y los medios de comunicación. Esto se debe, en parte, al alcance de Internet y, también, a la mayor conciencia de los múltiples actores involucrados ante la gravedad de los problemas. No obstante, siguen apareciendo denuncias de abusos de derechos humanos por parte de empresas, por lo que hacen falta más acciones corporativas, gubernamentales e internacionales para solucionar los problemas

existentes. También es necesario cerrar la brecha entre la retórica y la práctica de muchas empresas con respecto a su responsabilidad social, y se hace evidente la necesidad de regular las responsabilidades extraterritoriales de las multinacionales y los mecanismos de acceso a reparaciones justas. La conclusión es que ha habido un gran avance en materia de empresas y derechos humanos en los últimos años, pero aún queda mucho por hacer. ■

# LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL ES POR Y PARA LOS DERECHOS HUMANOS

**Víctor Guédez**

Profesor universitario y consultor

**Los derechos humanos son consustanciales a la responsabilidad social empresarial: forman parte de su origen y su finalidad.**

¿DEBE HABLARSE de los derechos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE) o, más bien, conviene pensar la RSE en el marco de los derechos humanos? Realmente, la secuencia del abordaje procede en uno u otro sentido, según las perspectivas intelectuales y motivacionales de quien actúe. En este caso, se reseñan la presencia y el alcance de los derechos humanos dentro de la plataforma formada por los fundamentos de la RSE, que constituye el eje de esta reflexión.

Pensar en los fundamentos de la RSE, en un sentido práctico, equivale a desagregar los planos que integran su perspectiva. El primer plano atendería al «por qué»: las razones que justifican la RSE. El segundo se asociaría con el «para qué» y ofrecería sus propósitos. Al tercero correspondería «el porqué del porqué» y reportaría los orígenes de la RSE. Finalmente, el cuarto plano se inscribiría en el «para qué del para qué» lo cual remitiría a las finalidades de la RSE.

## **Las razones y los propósitos de la RSE**

Las ideas de retribución, contribución y corresponsabilidad parecen ser las que más se asocian con las razones que justifican las iniciativas a favor de lo social. En esta instancia de responder al porqué de la RSE hay que aceptar que las empresas deben retribuir, de alguna manera, las facilidades que la sociedad les dispensó para que surgieran, así como las condiciones y oportunidades para que se desarrollaran y aseguraran su futuro. Además, las compañías también deben contribuir a superar las deficiencias y los desequilibrios que prevalecen en sus áreas de vecindad y atender los efectos que pudiesen causar sus operaciones.

Las empresas deben sumar sus esfuerzos a los ejercidos por el resto de las entidades con las cuales comparte un espacio geográfico y un tiempo histórico: el Estado y el tercer sector, integrado por las organizaciones privadas sin fines de lucro. El sentido de corresponsabilidad implica aceptar que el Estado no puede resolverlo todo, pero está obligado a que todo se resuelva; por su parte, la empresa no está constreñida a solventar el problema de toda la sociedad, pero está obligada a solventar aquellas situaciones que nadie mejor que ella puede hacerlo. Las organizaciones del

tercer sector no tienen capacidad para solucionar algo por sí solas, pero pueden ayudar a identificar las necesidades de la sociedad y a compensar las limitaciones institucionales de los Estados y las empresas, al aportar su concurso a favor de determinadas acciones sociales. Las empresas son responsables de lo que hacen, pero también son corresponsables por lo que hacen las otras entidades con las que comparte propósitos sociales comunes.

Sin mayores rodeos puede pensarse que la identidad, la imagen, la reputación y el posicionamiento representan los propósitos de las iniciativas empresariales en el plano social. La identidad remite a la historia de la organización (lo que ha sido), a su misión y visión (lo que es), a sus productos y servicios (lo que hace), a su manera de actuar (cómo lo hace), a sus contenidos de publicidad (lo que dice que hace) y a su infraestructura y fachada arquitectónica (el espacio que ocupa y su apariencia formal).

El desempeño socialmente responsable de las empresas promueve un mayor sentido de identidad, tanto en el ámbito de la autoapreciación de la organización en su conjunto como en el de la identificación de cada trabajador con su empresa. La imagen, por su parte, representa la percepción que el público tiene de la empresa: es lo que permanece en su memoria después de que todo se ha dicho, realizado y olvidado. También puede interpretarse como lo que queda luego de restar lo que se hace de lo que se dice que se hace. En esta línea se llega a dos términos que están muy relacionados, como son la reputación y el posicionamiento. El posicionamiento revela la preferencia y la selección de los productos y servicios que se ofrecen, luego de que los consumidores los han comparado con los de otras organizaciones semejantes. La reputación sugiere la valoración y la admiración de la empresa después de compararla con sus competidoras. Al relacionar estas dos apreciaciones se nota una gran equivalencia entre ambos conceptos, salvo que una tiene que ver con lo que se «prefiere y selecciona» y la otra con lo que se «valora y aprecia». Pero lo interesante es desprender de establecer al menos dos cosas: (1) el condicionamiento de la reputación sobre el posicionamiento es mucho mayor que la influencia del posicionamiento sobre la reputación y (2) la reputación está determi-



nada por el desempeño ético y la responsabilidad social de las empresas. Se calcula que el cuarenta por ciento del éxito de una empresa depende de la reputación, y que la reputación, a su vez, depende en un 34 por ciento de la conducta ética y social. Tales porcentajes evidencian la carga estratégica contenida en el tema.

**El origen y las finalidades de la RSE**

La explicación de las razones (por qué) y de los propósitos (para qué) de la RSE produce la satisfacción de una comprensión inicial; pero, igualmente, promueve la insatisfacción de no haber llegado al fondo del asunto. Esta sensación obedece a que por encima de las razones están los orígenes y más allá de los propósitos se encuentran las finalidades. Los orígenes de la RSE reportan el plano del «porqué del porqué», mientras que sus finalidades reclaman examinar el «para qué del para qué».

Al plantearse «el porqué del porqué» de la RSE (o sea, su origen), aparece la ética. Así como la ética tiene que ver con el efecto de las decisiones en los otros, la RSE guarda correspondencia con el impacto de las decisiones organizacionales en sus grupos de interés. La ética responde a una esencia eminentemente social. Esta conclusión se deriva de una argumentación inte-

grada: la finalidad de la ética es hacer más humano al ser humano, y no puede hacerse más humano al ser humano sino en función del ejercicio pleno de sus derechos y dentro del marco de las relaciones con sus seme-

lidad social se ausentan, se comienzan a sentir desde una oquedad hasta el fracaso más grave. Las empresas que se derrumbaron durante los últimos decenios y las que ahora se sienten sometidas a una presión

**Las empresas son responsables de lo que hacen, pero también son corresponsables por lo que hacen las otras entidades con las que comparte propósitos sociales comunes**

jantes. Además, la ética sirve para sentirse bien, y es imposible sentirse bien si no se está bien con los demás. De manera semejante, una empresa sólo puede estar bien si está bien con su comunidad y, en sentido inverso, una empresa no puede estar bien con su comunidad si no se encuentra bien consigo misma. En esta idea comienzan a asomarse las dimensiones internas y externas que configuran el concepto de responsabilidad social empresarial.

Todavía cabe otro argumento para afianzar la importancia de la relación entre la ética y la acción social. Tanto la ética como la responsabilidad social dejan sentir su importancia como el oxígeno: se sabe lo que significan cuando faltan y no se tiene conciencia de ellas cuando están presentes. En efecto, cuando la ética y la responsabi-

de supervivencia saben que los factores de fracaso son de naturaleza ética más que gerencial, financiera o tecnológica. Basta recordar los casos de Enron, Arthur Andersen, WorldCom y Parmalat, para citar apenas los más emblemáticos. En estas circunstancias, tanto la ética gerencial como la RSE no sólo dejan sentir las consecuencias de sus ausencias, sino que también promueven las evidencias beneficiosas de sus acciones. Se han redimensionado ambos conceptos, así como se ha revitalizado su conjugación en la perspectiva de un mismo compendio: la ética se asume como el origen de la RSE y la RSE se expresa como operacionalización de la conducta ética.

El plano culminante de esta reflexión es el «para qué del para qué». Esta exigencia promueve la instancia de la finalidad de

AMNISTÍA INTERNACIONAL. 857 J 100235785-0

Fotografía: José Carlos Ortega - www.amnistia.org

**La vela arde por quienes no conseguimos sacar de prisión; por las y los discriminados por sus ideas, opiniones o preferencias; por las mujeres y niñas que viven con miedo en sus hogares; por quienes sufren por la violencia armada y por la esperanza de un futuro en el que la gente pueda realizarse plenamente sin ser reprimida.**

**AMNISTÍA INTERNACIONAL**

[www.aiven.org](http://www.aiven.org)


la RSE, donde se ubican tres dimensiones clave: el respeto a los derechos humanos o humanización del ser humano, el compromiso con la sustentabilidad y el fomento del capital social. La humanización se inscribe en la instancia de mayor profundidad del quehacer empresarial. El ser humano es un proceso que nunca culmina. Siempre se puede ser mejor y siempre pueden

cial. En esta acepción, las empresas deben aportar su cuota-parte para advertir que la «deuda económica», la «deuda social» y la «deuda ambiental» se han convertido en una «deuda moral».

La tercera finalidad de la RSE se identifica con el capital social. Éste es, ante todo, capital: un activo o valor que de manera periódica u ocasional amplía

la RSE es la ética, también se admite que ella se inscribe en los derechos humanos. Así como la moral viene regulada por los mandamientos y la conducta social es apoyada por las leyes, de manera análoga la ética encuentra su sentido de orientación en los derechos humanos. Éstos le reportan el foco centrífugo y centrípeta de su energía. Tales relaciones se corroboran al precisar los cuatro planos en los cuales se despliega la determinación ética. «No hacer daño» es el primer plano, así como el más elemental, del desempeño ético. En un plano sucesivo se encuentra «hacer el bien», mediante el cual la pasividad del primer plano cede espacio a una decisión más activa. En seguida aparece el tercer plano: «hacer mejor al otro»; para completar la proyección con el último plano que revela el «crecer conjuntamente».

Los cuatro planos coinciden con los derechos humanos, en tanto que éstos deben pasar de la retórica declarativa a la solidaridad en acción, para alcanzar luego la redimensión del otro y el crecimiento en comunión. Estos planos se identifican también, respectivamente, con las diferentes orientaciones que podría asumir la RSE: una cosa es buscar que los pobres sean menos pobres y otra es buscar que dejen de ser pobres para que puedan luego adquirir la capacidad suficiente para añadirle valor a sus vidas, a sus familias y a sus comunidades.

Los derechos humanos son, además, finalidades propias de la RSE, pues no deben entenderse como una condición de dignidad que se alcanza de una vez para siempre. Deben asumirse como potencialidades: el ser humano puede hacerse, cada vez más, mejor ser humano. Los derechos humanos son una condición y una posibilidad porque revelan una dignidad y una progresiva capacidad de apoderamiento. En este contexto se entiende que la RSE es por y para los derechos humanos. 

## Una empresa sólo puede estar bien si está bien con su comunidad y, en sentido inverso, una empresa no puede estar bien con su comunidad si no se encuentra bien consigo misma

ampliarse los espacios y las oportunidades para hacer que el otro y los otros sean cada vez mejores seres humanos. Esta potencialidad se asocia a la misma evolución del concepto de ética: antes primaba una ética prohibitiva que se reducía a no hacer el mal, después se planteó una ética de la realización según la cual lo importante era hacer el bien y luego se expuso una ética de la excelencia que consiste en hacernos mejores procurando el bien de los otros. Hacerse humano es favorecer la redimensión y la redención personal en función de la redimensión y la redención de los otros: nos hacemos mejores personas haciendo que los otros sean mejores personas. El marco específico de estos significados se establece en el respeto de los derechos humanos.

El compromiso con la sustentabilidad plantea dos exigencias correlacionadas: la integración económica-social-ambiental y la solidaridad intergeneracional. La primera se refiere a la necesaria armonía entre el crecimiento económico, la equidad social y la preservación ambiental. La segunda exigencia implica asegurar un planeta sano a las generaciones futuras. Desde la perspectiva empresarial debe aceptarse que las estrategias económicas no pueden divorciarse de las sensibilidades sociales y de los propósitos ambientales. La idea de sustentabilidad representa la mejor definición operacional de la responsabilidad so-

las potencialidades de generar beneficios, rentas o intereses. En el caso del capital social, la materia prima consiste en bienes socio-afectivos que mejoran los índices de convivencia, comprensión, confianza, capacidad asociativa, conducta cívica y comportamiento ético. Puede manifestarse en tres dimensiones: a) capital social cultural, que implica apreciaciones, disposiciones, actitudes, creencias y valores de las personas y de los grupos con respecto al fortalecimiento del tejido interactivo; b) capital social relacional, que indica las vinculaciones y redes que por afinidad, afiliación o intereses comunes se establecen entre los seres humanos; y c) capital social estructural, que muestra las formalidades de las instituciones con respecto a su plataforma normativa y funcional, así como las decisiones y realidades que caracterizan las estructuras y desempeños de una organización. En las empresas estas dimensiones están cruzadas por las instancias internas que pautan los vínculos entre trabajadores y supervisores, supervisados y colegas, y por las instancias externas que remiten a las relaciones con el entorno y los demás grupos de interés.

### Los derechos humanos en la RSE

Los derechos humanos son consustanciales a la RSE, porque forman parte de su origen y su finalidad. Al aceptar que el origen de



## CURSO BÁSICO DE TEORÍA DE JUEGOS

MAXIMILIANO GONZÁLEZ E ISABELLA OTERO

Ediciones 

0212-555.42.63  
edies@iesa.edu.ve

A diario, millones de hombres y mujeres intentan tomar decisiones mucho más acertadas que las adoptadas por sus contrincantes en el juego de la vida. Las herramientas prácticas y conceptuales aportadas por la teoría de juegos nos permiten entender las fortalezas y debilidades de la racionalidad humana. Isabella Otero y Maximiliano González analizan los problemas clásicos de la teoría de juegos y sus aplicaciones específicas en economía y finanzas.

# UNA NORMA ISO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

**Perla Puterman S.**

Miembro del Grupo de Trabajo de la ISO sobre Responsabilidad Social

**La Norma ISO 26000, actualmente en discusión, está siendo desarrollada con el objeto de fomentar actividades de responsabilidad social que vayan más allá del cumplimiento de las leyes.**

EL CONSEJO DE LA ORGANIZACIÓN Internacional para la Normalización (ISO) instó en el año 2000 al Comité sobre Políticas de los Consumidores (Copolco) estudiar la viabilidad de elaborar una norma internacional relativa a la responsabilidad social. En ese mismo año se organizó un intercambio electrónico sobre el tema que dio como resultado, entre otros, la recomendación de analizar las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que fija los principios para que las empresas logren estándares sobre protección integral (consumidor, trabajador, comunidad, incluyendo los derechos humanos), independientemente del lugar donde operen, y plantea la necesidad de iniciar los trabajos de viabilidad y conveniencia de desarrollo de las normas de responsabilidad social; especialmente, después de la experiencia de trabajos de normalización inconclusos en el aspecto de higiene y seguridad laboral.

La Norma ISO 26000, actualmente en discusión, tiene como objetivo fomentar actividades de responsabilidad social que vayan más allá del cumplimiento legal, sin dejar de reconocer que la observancia de las leyes es un deber y una parte fundamental de la responsabilidad social de las organizaciones. Igualmente, tiene como norte impulsar un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social, complementando otros instrumentos e iniciativas relacionadas. Esta norma tomará en consideración la diversidad social, ambiental, legal, económica y organizacional. La ISO 26000 no será una norma de sistemas de gestión, como son la ISO 9001 de gestión de la calidad o la ISO 14001 de gestión ambiental, ni es apropiada para propósitos de certificación o para uso contractual. La aprobación de la norma está prevista para el año 2010 y está dirigida a todo tipo de organizaciones, no importa su tamaño, tipo o ubicación, lo cual rompe con el mito de que la responsabilidad social es sólo para las grandes empresas.

## La ISO 26000 y los derechos humanos

Siete cláusulas componen el borrador de la Norma ISO 26000: 1) Objeto y campo de aplicación, 2) Definiciones y terminología, 3) Comprensión de la responsabilidad social, 4) Principios de responsabilidad social, 5) Reconocimiento de la responsa-

bilidad social, 6) Guía en materias fundamentales de responsabilidad y 7) Guía para la integración de la responsabilidad en toda la organización.

La materia de los derechos humanos, por su relevancia, se relaciona con el resto de las materias fundamentales y cruza tangencialmente todo el documento. Ahora bien, en algunas cláusulas éstos son tratados en forma destacada. En la cláusula 4 —Principios de la responsabilidad social— se introducen y explican cada uno de los siete principios de la responsabilidad social seleccionados como fundamentales: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto por las partes interesadas, respeto a las leyes, respeto por las normas internacionales de comportamiento y respeto por los derechos humanos.

La cláusula 5 —Reconocimiento de la responsabilidad social— menciona dos prácticas fundamentales en materia de responsabilidad social: el reconocimiento por la organización de su responsabilidad social, y la identificación y la relación con sus partes interesadas. Reconocer la responsabilidad social de una organización implica identificar las consecuencias de sus decisiones y acciones, así como la manera en que se abordan esos asuntos para contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. Reconocer la responsabilidad social de una organización implica, además, el reconocimiento de las partes interesadas de una organización.

En lo relativo a los derechos humanos, en esta cláusula se menciona el impacto de la organización sobre su esfera de influencia (área en la cual tiene capacidad para afectar las decisiones o actividades de personas u organizaciones), y se expresa la obligación moral de oponerse a los abusos contra los derechos humanos cometidos por otros, un aspecto considerado importante en la responsabilidad social de una organización.

La cláusula 6 —Guía en materias fundamentales de la responsabilidad— establece principios y consideraciones para cada una de las siete materias definidas como fundamentales en el capítulo anterior, y las acciones que las organizaciones deberían realizar para cumplirlas. El tema de los derechos humanos está vinculado con cada una de las seis materias restantes: gobierno organizacional (mejor conocido como gobierno corporativo), prácticas laborales,

ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad.

El documento define los derechos humanos como «los derechos básicos a los que todas las personas tienen derecho por el hecho de ser seres humanos, con un deseo intrínseco de libertad, paz, salud y felicidad». La materia de derechos humanos se ha dividido en temas de responsabilidad social, que incluyen principios elementales así como consideraciones, acciones o expectativas relacionadas con lo que una organización debería hacer para cumplir sus obligaciones en temas tales como debida diligencia, situaciones de riesgo para los derechos humanos, complicidad, solución de conflictos, discriminación y grupos vulnerables (mujeres y niñas, personas con discapacidad, niños, inmigrantes), derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales.

El tema de los derechos fundamentales del trabajador fue incluido en esta materia, por cuanto son los derechos humanos que reconoce la Organización Internacional del Trabajador: el derecho de todos los trabajadores y empleadores a crear o agruparse en organizaciones propias para defender sus intereses, el derecho de los trabajadores a negociar en forma colectiva con sus empleadores, el derecho a no ser discriminado por su trabajo u ocupación, así como la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzado.

La materia de prácticas laborales se vincula con los derechos humanos cuando se considera la vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos de acuerdo con el contenido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los principios contenidos en estos documentos incluyen el derecho de las personas a ganarse la vida con un trabajo escogido libremente y el derecho a condiciones laborales justas y favorables. La materia ambiental se vincula con los derechos

humanos y la responsabilidad social, por su relación con el desarrollo sostenible y la adaptación al cambio climático, debido a sus consecuencias para la salud, la prosperidad y los derechos humanos.

La materia «prácticas justas de operación» establece que la corrupción puede tener como consecuencias la violación de los derechos humanos, el deterioro de procesos políticos y el daño del ambiente. Igualmente, da relevancia a los derechos humanos en el tema de respeto por la propiedad. La materia de los consumidores incluye el derecho a la privacidad, por estar previsto en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12. Por último, en la materia «desarrollo y participación de la comunidad» se citan los derechos humanos en los temas de educación y cultura, creación de empleo y desarrollo de habilidades. Además, los siguientes temas están vinculados con los derechos humanos: participación activa de la comunidad, generación de riqueza e ingresos, y salud.

La cláusula 7 ofrece orientaciones para integrar la responsabilidad social en las prácticas cotidianas de una organización. ¿Por qué se habla de integración y no de implantación? Muchas organizaciones tienen sus estructuras o sistemas de gestión, y no se pretende crear un sistema en paralelo sino más bien aprovechar lo existente para poner en práctica la política de la responsabilidad social. Para realizar esta integración hay que determinar primero las características de la organización y su relación con la responsabilidad social, sin olvidar considerar el entorno donde opera: el lugar donde está ubicada, la legislación vigente, la característica de la mano de obra, la cadena de suministro y la esfera de influencia.

Como punto de partida se debe entender la pertinencia y la importancia de los temas fundamentales de la responsabilidad social. Aunque todas las materias son pertinentes, su entidad varía según el tipo, el tamaño y la ubicación de la organización. Por muy relevantes que sean estos temas,

no se puede partir de la premisa de que las materias de derechos humanos, prácticas laborales y ambiente, especialmente, ya están reglamentadas en las leyes locales.

### La prioridad son los derechos humanos

El borrador de la Norma ISO 26000 recomienda establecer prioridades, que dependerán del impacto que tengan sobre la organización, y se ocupa de los factores siguientes: el cumplimiento de las leyes y las normas internacionales de comportamiento, las posibles violaciones de los derechos humanos, las prácticas que puedan poner en peligro la vida o la salud, las acciones que puedan afectar gravemente al ambiente, y los problemas que ocurren cuando el desempeño de la organización está muy por debajo de las mejores prácticas.

Una vez establecidas las prioridades, dentro de las cuales los derechos humanos deberían ocupar el primer lugar, se debería incorporar la responsabilidad en los sistemas y procedimientos de la organización y en los temas de dirección, definiendo claramente su intención: tomar conciencia y fortalecer las competencias en responsabilidad social.

Una vez definidas las prácticas de responsabilidad social, el documento establece que la organización debería comunicar lo que hace en materia de responsabilidad social, al público interno y al externo. Dar información veraz sobre los impactos de las operaciones, productos, servicios y otras actividades de la organización motiva a los empleados y relacionados a apoyar las actividades de responsabilidad social de la empresa. Esta información tiene que ser comprensible, precisa, equilibrada, oportuna y, principalmente, disponible. **FI**

Nota: este artículo fue preparado con información del sitio en Internet del Grupo de Trabajo de la ISO sobre Responsabilidad Social (iso.org/sr).

## TIROS EN LA CARA: EL DELINCUENTE VIOLENTO DE ORIGEN POPULAR

ALEJANDRO MORENO, ALEXANDER CAMPOS, MIRLA PÉREZ Y WILLIAM RODRÍGUEZ



0212-555.42.63  
ediesa@iesa.edu.ve

El delincuente venezolano ha cambiado y las causas sociales que generan la violencia se han profundizado. *Tiros en la cara*, una obra del Centro de Investigaciones Populares, analiza con métodos novedosos (como entrevistas a los propios delincuentes) esta tragedia nacional y ahonda en el sistema de significados de la familia popular venezolana.

