

Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad

CUADERNO PARA LA FORMACIÓN

Módulo 2:

Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad

Esta publicación se enmarca en el Proyecto “Gestión de la diversidad en entornos profesionales. Asesoramiento y sensibilización a empresas y organizaciones en la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación”, financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaría General de Inmigración y Emigración a través de la Dirección General de Migraciones. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Redacción de contenidos

Ana Fernández -Salguero Mejías (Unidad 1). *Técnica de Proyecto del Área Igualdad, Gestión de la Diversidad y no Discriminación de la Fundación Cepaim en Madrid*

Patricia Aragón Sánchez (Unidad 2). *Consultora externa*

Dolores Martínez Hernández (Unidad 3). *Técnica de Proyecto del Área Igualdad, Gestión de la Diversidad y no Discriminación de la Fundación Cepaim en Valencia*

Colaboran:

Elena Hernández de la Rosa, *técnica de Proyecto del Área Igualdad, Gestión de la Diversidad y no Discriminación en Huelva*

Sandra Delgado, *técnica de Proyecto del Área Igualdad, Gestión de la Diversidad y no Discriminación en Madrid*

M^a Dolores Birrueto, *Dpt^o Calidad, RSC y Captación de Fondos, Fundación Cepaim*

Coordinación y Revisión de la Publicación:

Bakea Alonso Fernández de Avilés, *Coordinadora Área Igualdad, Gestión de la Diversidad y No Discriminación, Fundación Cepaim*

Reedición 2016

Edita: Fundación Cepaim

Diseña y maqueta: PardeDos

Depósito Legal: M 36679-2014

Índice

I.- Presentación	5
II.- Descripción del módulo: Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad.....	6
UNIDAD 1: Responsabilidad social y gestión de la diversidad para otro modelo organizacional. Hacia una visión humanista en los entornos profesionales	7
Referencias bibliográficas	85
UNIDAD 2: Empresa y Derechos Humanos	89
Referencias bibliográficas	157
UNIDAD 3: Herramientas para la implementación de responsabilidad social y gestion de la diversidad	159
Referencias bibliográficas	208

CUADERNO PARA LA FORMACIÓN

I.- Presentación

Desde la Fundación Cepaim queremos contribuir a la consecución de una sociedad más justa e igualitaria y lo hacemos, en parte, a través de nuestro **Programa de Gestión de la Diversidad en Entornos Profesionales**.

Entre las diferentes actividades del proyecto, se encuentra la formación de profesionales de la intervención social, responsables de departamentos de RR.HH o de RSE de empresas, gerentes y personal de las administraciones públicas en temas vinculados a la gestión de la diversidad y la llamada “responsabilidad social empresarial”.

En el año 2013 editamos un primer Módulo Formativo que tenía un carácter introductorio y que sentó las bases conceptuales básicas de lo que entendemos por una buena *gestión de la diversidad*. A continuación, presentamos este segundo módulo que ofrece información y herramientas para que las empresas y organizaciones incorporen de forma estratégica la igualdad, la diversidad y la responsabilidad social en su quehacer diario.

Con este segundo módulo formativo nos marcamos como objetivo, sensibilizar y concienciar a las empresas para que integren valores éticos y apuesten por un modelo de co-responsabilidad junto a otros agentes sociales, en una necesaria estrecha relación entre todos los sectores que interactúan en el entorno empresa-sociedad.

Nunca más empresas que no respetan los derechos humanos; nunca más empresas alejadas de la sociedad.

Área de Igualdad, Gestión de la Diversidad
y No Discriminación de la Fundación Cepaim

II.- Descripción del módulo

Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad

Objetivos:

- Profundizar sobre conceptos clave en materia de responsabilidad social y gestión de la diversidad para reflexionar en la aplicación de herramientas y modelos de gestión orientados a una transformación de las organizaciones y la sociedad en su conjunto, desde una perspectiva ética, feminista y por el bien común.
- Analizar el alcance de los Derechos Humanos y su vinculación con la actividad económica con la finalidad de lograr que la gestión empresarial se enfoque en las personas incorporando la gestión ética y respetuosa con los derechos fundamentales de aquellas.
- Promover herramientas de sensibilización y capacitación de la diversidad en entornos profesionales, así como establecer mecanismos de información, evaluación y seguimiento de las medidas concretas adoptadas por las empresas en materia de Responsabilidad Social, obteniendo así un compromiso más serio.

Contenidos:

Unidad 1.1: Responsabilidad social y gestión de la diversidad para otro modelo organizacional. Hacia una visión humanista en los entornos profesionales.

Unidad 1.2: Empresa y derechos humanos.

Unidad 1.3: Herramientas para la implantación de la diversidad y la responsabilidad social.

Unidad 1

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD PARA OTRO MODELO ORGANIZACIONAL. HACIA UNA VISIÓN HUMANISTA EN LOS ENTORNOS PROFESIONALES

Objetivo General:

Profundizar sobre conceptos clave relacionados con la responsabilidad social y gestión de la diversidad y en sus herramientas y modelos de gestión, orientados a una transformación de las organizaciones y la sociedad en su conjunto, desde una perspectiva ética, feminista y por el bien común.

Objetivos Específicos

- Introducir el concepto de responsabilidad social y su vinculación con la gestión de la diversidad en los entornos profesionales.
- Profundizar en las políticas y normativas necesarias para el ejercicio de una responsabilidad social real.
- Incorporar la responsabilidad social como herramienta fundamental para una gestión ética que contribuya a otro modelo de sociedad.

Contenidos a trabajar en la sesión formativa

1. Introducción.
2. Responsabilidad social: sostenibilidad y ética en las organizaciones.
 - 2.1. ¿Qué es y que no es responsabilidad social?
 - 2.2. La sostenibilidad como nuevo paradigma. El concepto de desarrollo sostenible.
 - 2.3. Ética en la empresa y responsabilidad social ¿Hablamos de ética o estética?
 - 2.4. Economías, bienes comunes y perspectivas feministas de la economía.
 - 2.5. ¿De qué es responsable una organización? El carácter voluntario y la necesidad de legislar.
3. Responsabilidad social y gestión de la diversidad: Una visión humanista y ética en las organizaciones.
 - 3.2. La responsabilidad social y su vinculación con la gestión de la diversidad.
 - 3.3. Gestión de la diversidad y territorios socialmente responsables.

Temporalización: 10 horas

Actividades

Actividad 1.1: No a la venta

Actividad 1.2: ¿Ética o estética?

Actividad 1.3: La importancia de legislar ¿Conciliación sin corresponsabilidad?

1.- Introducción

¿Si hacerse cargo del mundo da trabajo? Sí. Y recuerdo un rostro terriblemente inexpresivo de una mujer que vi en la calle. Me hago cargo de los miles de favelados de arriba de las laderas. Observo en mí misma los cambios de estación: yo claramente cambio con ellas.

Me han de preguntar por qué me hago cargo del mundo: es que nací; así, todo es de mi incumbencia. Y soy responsable por todo lo que existe, incluso las guerras y los crímenes de lesa cuerpo y lesa alma. Soy inclusive responsable por el Dios que está en constante cósmica evolución para mejor. Clarice Lispector (1970)

En esta primera unidad vamos a introducirnos en el concepto de Responsabilidad Social y cómo surge la necesidad de gestionar las organizaciones bajo este paradigma. Así también, qué vinculación tiene con la ética y por qué la ética y la economía han seguido caminos opuestos. Todo ello bajo la reflexión de qué modelo de sociedad y de organizaciones queremos y por qué es necesaria una gestión de las organizaciones más sostenible, ética, igualitaria y justa para todas las personas.

Se introducirán diferentes debates que ayudarán a comprender la relación entre la responsabilidad social y gestión de la diversidad, de qué hablamos cuando hablamos de responsabilidad social en las empresas, abordando el dilema de la obligatoriedad y la voluntariedad.

Así también, se expondrán argumentos clave que nos ayudarán a entender los recursos y herramientas existentes para implantar la responsabilidad social y la gestión de la diversidad en los entornos profesionales. Herramientas que van a ser desarrolladas en las siguientes unidades didácticas de este manual formativo.

Antes de introducirnos en los contenidos de esta primera unidad didáctica, es fundamental que nos hagamos determinadas preguntas que van a ayudarnos a situarnos en el contexto actual.

En el primer módulo: “Introducción a la gestión de la diversidad en los entornos profesionales”, hacíamos referencia a que vivimos en una sociedad diversa y que es un hecho ineludible que todas y todos formamos parte de ese mapa de la diversidad. En esta ocasión, debemos preguntarnos **¿Cuál es el motivo por el que nos encontramos en la situación actual? ¿Cuáles son las causas que nos han abocado a esta realidad?** Sabemos que esta situación, contexto económico actual, globalización, reparto desigual, son consecuencia de un “orden de las cosas” que se ha asumido como irrefutable y que asumimos como el único camino a seguir. **¿Cómo hacer para construir otro modelo de sociedad? ¿Somos conscientes de los impactos que nuestras decisiones y nuestras acciones generan? ¿Si no somos responsables de manera individual, podemos gestionar organizaciones de manera ética y sostenible?**

Es por este motivo, debemos comenzar haciendo una reflexión individual y pensar qué actitud tenemos ante la realidad que nos rodea, como nos posicionamos ante los problemas y cómo los queremos asumir. La responsabilidad social (RS) no solo hace referencia a un asunto corporativo, sino a la que tenemos todas las personas individual y colectivamente. Entender la responsabilidad social como un asunto de cada uno y cada una, es la primera tarea de esta unidad, que ayudará a no perdernos en lo abstracto y en los diferentes conceptos que existen entorno a responsabilidad social y sus términos más conocidos (Responsabilidad Social Empresarial y Responsabilidad Social Corporativa).

En este sentido, es importante hacer diferencia entre ambos términos, en la medida que se hace una distinción entre Empresa y Corporación. Los dos pueden encontrarse en la literatura especializada, sin embargo, la diferencia reside en que ésta última engloba a

diferentes organizaciones con independencia de su tamaño. Según el paradigma de la responsabilidad social, que entiende que ésta debe abarcar todas las dimensiones posibles, se tenderá a utilizar el concepto de RSC, aunque según Fernando Navarro, 2012, sería más adecuado utilizar Responsabilidad Social sin más, o bien, Responsabilidad Social Organizacional, ya que cómo veremos más adelante deben contemplarse además de las empresas a todos los grupos de interés, por lo tanto este concepto englobaría a las universidades, sindicatos, administraciones públicas, medios de comunicación, etc.

2.- Responsabilidad social: sostenibilidad y ética en las organizaciones

Video introductorio “No a la venta”
goo.gl/Ti7Oe7

2.1. ¿Qué es y qué no es responsabilidad social?

Existen diferentes conceptos de responsabilidad social y que reflejan por lo tanto las diferentes posturas acerca del papel de la empresa en la sociedad. Se pueden encontrar diversas definiciones que pueden estar más cercanas a una visión de pura filantropía cuya misión sería una obra de acción social pero que en realidad, no busca una transformación real de la sociedad y las organizaciones que forman parte de ella.

En líneas generales podemos decir que la responsabilidad social implica una forma de gestionar una actividad- lucrativa o no-, que tenga en cuenta los impactos que esta genera sobre las personas beneficiarias (directas e indirectas). Esto conlleva tener en cuenta la clientela, grupos de proveedores, socias y socios, entidades y redes con las

que se relaciona, comunidades locales, medioambiente, sociedad y población en general.

El exigible cumplimiento con la legislación internacional y nacional, los derechos humanos, medioambientales y laborales, no debe impedir que las organizaciones incluyan acciones voluntarias que impliquen una mejora de la calidad de vida de estos grupos señalados con anterioridad. Aunque el debate sobre la legislación y la voluntariedad lo abordaremos más adelante, es preciso señalar que **la Responsabilidad social NO es una acción de filantropía o de mecenazgo, tampoco una donación puntual o un lavado de imagen o de reputación corporativa. Tampoco es marketing social, ni es aquella que únicamente se realiza para generar beneficios de imagen.** La responsabilidad social es un concepto que tiene **implicaciones individuales** (en lo que respecta a la responsabilidad individual de cada persona y lo que aporta a la sociedad) **y colectivas** (en lo que respecta como institución, organización o empresa que realiza una serie de actividades). Todo ello debe realizarse en un sentido ético y de justicia y debe implicar tanto a las personas que formen parte de esa actividad, como a todos los procesos de gestión, áreas de trabajo y/o departamentos de las organizaciones.

2.1.1 El contexto de la Responsabilidad social: Un poco de historia

Como veremos más adelante el concepto de responsabilidad social, va a tener una mayor relevancia con el surgimiento de los escándalos financieros a partir de los años 70 y fue extendiéndose y transformándose a medida que esa forma de entender la economía y la gestión de las organizaciones, provocaba situaciones injustas para las personas, el entorno y el medio ambiente, generando impactos negativos que vulneraban los derechos humanos y hacían peligrar la sostenibilidad de nuestro planeta.

Esta forma de entender los negocios y la sociedad que se mantiene en la actualidad, ha tenido un impacto mayor desde los años 80. Desde entonces, la economía neoliberal ha tomado fuerza, impregnado de aspectos muy individualistas en la forma en la que vivimos hoy, sin realizar críticas hacia los mercados no regulados, despreciando el sector público y manteniendo una lógica insostenible de consumo y crecimiento infinito.

Este estilo económico tiene graves repercusiones e impactos en la mayoría de la población, y con especial gravedad, en aquellos países donde existe una economía dependiente de los países que representan el poder económico.

Sin detenernos mucho en este aspecto es importante resaltar dos hitos que son clave en la explicación del modelo económico actual y sobre la forma de gestionar las organizaciones y las empresas. **Estos hitos son: la revolución industrial y la globalización:**

A) LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL supuso el abandono de una economía basada en el trabajo manual a una economía mecanizada y manufacturera. La mejora de las rutas de transporte y el nacimiento del ferrocarril, expandieron el comercio. Las innovaciones tecnológicas favorecieron enormes incrementos en la producción y una disminución del tiempo en el que se realizan. Se simplifican las tareas complejas en varias simples, no siendo necesaria la mano de obra cualificada, reduciéndose así los costes de producción y dando paso a la producción en serie. Hay cuatro elementos impuestos al mundo en los inicios del siglo XX y son: la concentración del capital, la internacionalización del capital, el cambio en el proceso del trabajo y la intervención masiva de los poderes públicos en casi todos los aspectos de la vida económica.

Las grandes empresas se constituyeron en monopolios, como es el caso de los ferrocarriles y el petróleo. Todos los países entran en el juego de la industrialización y el mercado mundial, aunque no tengan

la infraestructura requerida para despegar su tecnología. Estos países, aunque sin estructuras suficientes para competir, entrarán en el sistema como proveedores de materias primas y serán consumidores de los productos manufacturados que hacen más cómoda la vida del ser humano.

Ver: http://es.wikipedia.org/wiki/Henry_Ford

B) LA GLOBALIZACIÓN, esencialmente económica, está afectando al modo de producción, a las tecnologías de la información y a la democracia política. Los Estados pierden importancia y competencias. Las regiones y sobre todo las entidades transnacionales van ganando poder. La comunicación, el conocimiento y el manejo de información adquieren el mayor protagonismo.

Los estados carecen de herramientas suficientes para controlar a las empresas en el cumplimiento de los derechos humanos y la responsabilidad social. Hay respuestas locales pero nos encontramos en un contexto globalizado y el reto es dar una respuesta internacional y una exigencia y cumplimiento de la responsabilidad social.

Las consecuencias de no exigir un control global a los procesos empresariales son muy negativas. La globalización, en sí misma, no sería el problema, ya que puede engendrar beneficios importantes a escala mundial. **El problema es la lógica en que se inspira: excluyente con un profundo desequilibrio de fuerzas, con falta de instituciones de regulación y con la impotencia de los Estados bajo el pretexto de que es el mercado quien ha de regular.** No se universalizan las condiciones de trabajo. El impacto medioambiental de las malas prácticas industriales tiene efectos globales. Los hábitos del exagerado consumismo perjudican el medioambiente y la calidad de vida de muchas personas que sufren las consecuencias del mismo pero no los beneficios económicos y sociales.

El desafío mayor es eliminar las consecuencias negativas de la globalización encauzándola bajo nuevos parámetros de eficacia y responsabilidad social con el objetivo de construir otro mundo posible. ¿Quizás debamos caminar hacia el altermundismo?

Ver: Noam Chomsky: ¿Qué es la globalización?
goo.gl/dOLzmQ

Ver: Entrevista a Susan George
goo.gl/920Wn2

A continuación nos detendremos en el origen del concepto de responsabilidad social y las teorías que han desarrollado el sentido y forma de poner en práctica la gestión organizacional para poder reflexionar sobre qué modelo de organizaciones y qué modelo de sociedad queremos.

2.1.2 El concepto de Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social ha tenido diferentes connotaciones y significados en función del momento histórico, modelo económico y visión de la gestión empresarial por parte de las organizaciones. En este sentido, y tal y como reflejamos anteriormente, en la literatura podemos encontrar diferentes atribuciones a la responsabilidad social denominada en el ámbito empresarial como RSC (Responsabilidad social corporativa) o RSE (Responsabilidad social empresarial).

El origen del concepto puede situarse en el término “Vohù Khsharhra Vairya” propuesto por Zaratustra, quien se dedicó a desarrollar una filosofía basada en la responsabilidad social en base a tres pilares fundamentales: buenos pensamientos, buenas palabras y buenas acciones. Estos pilares pueden verse reflejados en Los Gathas (Zaratustra, trad.2010):

En este tratado que contempla el tema de la responsabilidad social, el mencionado filósofo declara que cada persona debe escoger servir a la sociedad y al mundo viviente. El mensaje propone un progreso humano a través de la armonía con la naturaleza y la igualdad del hombre y la mujer. La sociedad debe basarse en la familia, el distrito, el estado, el país y el mundo, sin que exista superioridad racial. (Abreu y Baddi, 2006, p. 55).

En lo que respecta al concepto adaptado a las organizaciones, su origen puede situarse en los años cincuenta. Es entonces cuando las empresas americanas comenzaron a aumentar su tamaño y estas empezaron a jugar un papel importante en la sociedad que en ese momento estaba atravesando diversos problemas sociales: desempleo, pobreza, racismo y discriminación entre otras cuestiones.

En los años 70, grupos pacifistas que se posicionan en contra de la guerra de Vietnam, comienzan a boicotear a través de las inversiones a aquellas organizaciones que están implicadas en el negocio de la guerra, provocando que algunas empresas empiezan a ser conscientes de la necesidad de tener en cuenta el entorno y las demandas sociales. Es en este momento, cuando el término de Responsabilidad Social Empresarial comienza a expandirse ligado a la actitud que debían tener las organizaciones para adelantarse al futuro y los potenciales impactos que podían originar en la sociedad.

Ver: "Protestas contra la guerra de Vietnam"
goo.gl/IC5XGZ

En los años 80 ciertos estados norteamericanos piden a las sociedades gestoras de sus fondos de inversión que se desprendan de aquellos valores asociados con la Sudáfrica del Apartheid. Es en ese momento cuando comienza a valorarse la necesidad de tener un enfoque stakeholder. Por lo tanto las empresas deben plantear su actividad o modificarla en función de los intereses de las personas

y grupos que se relacionan con ellas: personas trabajadoras, grupos proveedores, sociedad civil y gobiernos.

En los años 90 y a raíz de los escándalos financieros y empresariales que comenzaron a destaparse desde los años 70 (provocados por gestiones poco éticas representando un claro ejemplo de mal gobierno corporativo), comenzó a visibilizarse que tener una buena imagen corporativa y actuar bien, tendría un mejor rendimiento económico para las organizaciones. En este mismo periodo y a consecuencia de la globalización, surge también un mayor activismo por parte de las organizaciones sin ánimo de lucro que comienzan a ser agentes clave y críticos, exigiendo a las organizaciones empresariales ir más allá de una buena reputación corporativa, cumplir con los derechos humanos y realizar una gestión responsable con la cadena de proveedores.

A continuación, se exponen algunos de los muchos casos de mala gestión empresarial que han dado lugar al desarrollo del concepto de la responsabilidad social:

Los escándalos empresariales y financieros

CASO ENRON

La organización llegó a posicionarse en la lista de la revista Fortune como una de las mejores compañías de EEUU. Sin embargo un año después de esta publicación salieron a la luz las numerosas manipulaciones contables e irregularidades que hicieron llevar a la empresa a la quiebra. Fue uno de los mayores escándalos financieros vividos en EEUU con gran repercusión en los medios de comunicación desde que comenzó a salir a la luz. Estas irregularidades provocaron el despido de más de 5.000 trabajadoras y trabajadores, perdiéndose 63.850 millones de dólares de capitalización.

"El caso Enron"
goo.gl/aNAvJv

CASO PARMALAT

La empresa comenzó siendo familiar y llegó a internacionalizarse en los años 70 gracias a las ayudas concedidas por la Unión Europea y al fundador. Como en otros casos de escándalos financieros, llegó a ser una de las primeras organizaciones con mayor capital y sus acciones se consideraban valores seguros. En 2003 estos valores cayeron al descubrirse que se estaban realizando inversiones que no tenían respaldos financieros de verdad y la empresa por lo tanto, no podía hacer frente a sus deudas. La empresa estuvo falsificando sus balances durante 15 años disimulando las pérdidas y disfrazando las inversiones con complejos métodos. Cuando se destapó el escándalo, la falta de confianza aumentó implicando un descenso en el precio de las acciones y por lo tanto provocando la quiebra de la empresa.

Ver: "Cronología del caso Parmalat"
goo.gl/W5Hqpi

CASO COMPAÑÍA UNION CARBIDE (TRAGEDIA DE BOHPAL)

Union Carbide era la fábrica estadounidense de insecticidas y pesticidas que se instaló en la ciudad india de Bhopal. Varias organizaciones venían denunciando sobre la peligrosidad de los químicos para las personas que trabajaban en la fábrica y la comunidad en general. Sin embargo, ni la empresa ni el gobierno realizó ninguna inspección en la fábrica que pudiera alertar sobre estos peligros.

En la madrugada del 2 al 3 de Diciembre de 1984, se produjo una fuga de gas tóxico que ocasionó una gran explosión, esto afectó no solo al personal de la fábrica, también a mujeres, hombres, niñas y niños de la población. Se estima que murieron al menos 19.000 personas tras la catástrofe que afectó a más de 600.000 personas, algunas de ellas sufriendo graves secuelas que perduran en la actualidad.

Ver: "Bhopal: 30 años de ceguera"
goo.gl/xf3Wtd

La planta química fue abandonada tras el accidente y Union Carbide, no respondió nunca por los daños causados, eximiendo toda responsabilidad e inculcando a la delegación india. A día de hoy, muchas de las personas afectadas no han podido acceder a la indemnización acordada por el gobierno indio en un pacto extrajudicial. Tampoco se ha reconocido como víctimas a las personas que nacieron con posterioridad a 1982 y que sufren las consecuencias de este desastre humano y medioambiental.

Unión Carbide se fusiona con Dow Chemical que ha adquirido sus acciones pero no sus obligaciones. Esta compañía factura anualmente 24.0000 millones de dólares.

Para conocer más sobre el caso, se hace un ampliación del mismo en la unidad 2, desde el enfoque de empresas y derechos humanos.

CASO NIKE

La compañía ha sido objeto de críticas en varias ocasiones debido a su inadecuada gestión de la crisis. Comienza a estar en el punto de mira, cuando en la década de los años 90 diversas entidades del tercer sector y movimientos de defensa de los derechos humanos, denuncian las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de las empresas subcontratadas por la compañía. La mayoría situadas en países asiáticos. Estas subcontratas incumplían los convenios firmados por los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

La empresa negó toda responsabilidad sobre las malas prácticas en las fábricas, haciendo referencia a que las personas trabajadoras no eran personal directo de Nike. Tiempo después, la compañía elaboró

un código de conducta para las empresas proveedoras que fue objeto de críticas, ya que era una declaración de intenciones que solo exigía unos mínimos básicos sin ningún tipo de repercusión. La mayoría de las personas trabajadoras no sabía leer y tampoco existían medios económicos para efectuar su cumplimiento.

A raíz de este tipo de denuncias, la empresa ha ido incorporando medidas como el establecimiento de la edad mínima para trabajar en las fábricas (18 años) y estableciendo que los proveedores debían adaptarse a las normas de los Estados Unidos. A pesar de las nuevas medidas, es preciso indicar que estas se han implementado a consecuencia de las denuncias realizadas por la ciudadanía y los agentes sociales.

Ver: "Adidas y Nike declaran la guerra a la explotación laboral"
goo.gl/kcbxlk

CASO KADER

En mayo de 1993 se produce un incendio en la empresa tailandesa de juguetes Kader Industrial Limited. Proveedor de muchas compañías europeas y estadounidenses de peluches y juguetes que causó la muerte de 188 personas (en su mayoría mujeres, estando varias en periodo de gestación) y causando graves lesiones a la plantilla. Según las investigaciones, las personas trabajadoras habían sido encerradas para no robar los juguetes. El caso Kader es un claro ejemplo de abuso de derechos humanos e incumplimiento de la seguridad en el lugar de trabajo. La fábrica carecía de las condiciones mínimas de seguridad y las trabajadoras ganaban 1 dólar al día.

Ver: "Los muñecos de la muerte"
goo.gl/ZVlg3F

Aunque estos casos han sido precedente de buenas prácticas en materia de responsabilidad social (en el sentido de generar conciencia en las organizaciones sobre cómo gestionan la actividad empresarial y operan en otros países con determinadas legislaciones) es importante señalar que no han sido aislados y que esto no ha implicado una eliminación de malas prácticas y nuevos abusos de los derechos humanos. En las actividades prácticas y en la Unidad 3 profundizaremos en ello, así como de la importancia, poder y responsabilidad de las consumidoras y consumidores en la exigencia y cumplimiento de la responsabilidad social por parte de las empresas cuyos productos y servicios desean consumir.

2.1.3 Las teorías sobre responsabilidad social

En líneas generales puede decirse que el debate relativo a los fines de las organizaciones y la responsabilidad social tienden a situarse en dos corrientes diferenciadas. En uno de los casos la empresa **respondería únicamente a los intereses económicos de las personas que tienen poder o son dueñas de la organización**. En este sentido, el objetivo principal de las organizaciones sería maximizar los beneficios dentro de un marco legal. Este concepto y visión de la responsabilidad social deriva de la teoría de Friedman (1970) a la que haremos referencia más tarde.

Por otro lado, aparece **otra visión de gestión empresarial que marcaría a las organizaciones dentro de la sociedad de la que forma parte, sin hacer una separación entre el objetivo económico, y el fin social que debe tener la misma**. Este modelo se denominó socioeconómico. Los principales defensores de este modelo fueron Freeman (1984) y Carroll (1979).

Como se verá más adelante en el apartado de los Stakeholders, fué Freeman (1984) en su libro Strategic Management quien hizo referencia a que si las organizaciones actúan en diferentes territorios y en sistemas más complejos, deben tener en cuenta los objetivos que

afectan a todos los grupos de interés. **Esto implica sin duda que una empresa responsable, no sólo debe tener en cuenta a la clientela, también a otros agentes con los que opera para establecer una relación responsable con los mismos.**

Por otro lado Carroll (1979), hizo referencia a todas las dimensiones de responsabilidad social que deberían estar presentes en la cultura de la empresa y en la gestión. Existiría una dimensión donde se tendrían en cuenta las distintas actitudes de la empresa ante las regulaciones o leyes, frente a presiones externas pero sin reflexión previa o como una gestión estratégica de la responsabilidad social. Otra de las dimensiones haría referencia a la priorización de las responsabilidades a las que la organización debe enfrentarse (económica, legal, ética) ante la sociedad. Y por último, otra de las dimensiones haría referencia a las actividades sobre las que la empresa puede actuar de manera socialmente responsable. Estas actividades no sólo contemplarían las empresariales, también las realizadas por los grupos de personas que se ven afectados por las mismas. Por lo tanto, esta cuestión va a guardar relación con el modelo integral de los grupos de interés que propone Freeman.

Garriga y Melé (2008) han realizado un amplio trabajo con relación a la revisión de las teorías y enfoques sobre responsabilidad social. Ambos, hacen referencia a que las principales teorías podrían categorizarse en 4 dimensiones relacionadas con: los beneficios, la actuación política, las demandas sociales y las cuestiones éticas.

TEORÍAS INSTRUMENTALES

La empresa es percibida como un instrumento para generar exclusivamente beneficios económicos. Las actividades sociales por lo tanto, serían un medio para alcanzar estos objetivos.

En estas teorías podemos encontrar aquellos enfoques de RSE que maximizan el valor del accionista para evaluar las actividades sociales que realiza la organización. Las estrategias que se pueden adoptar mediante este enfoque para lograr ventajas competitivas irían encaminadas, por ejemplo, a realizar inversiones sociales en un contexto competitivo, ya que la inversión en actividades filantrópicas puede ser útil para posicionar a la marca y crear un valor social mayor del que puede realizar una ciudadana o ciudadano de manera individual o el gobierno.

Serían por lo tanto aquellos enfoques de responsabilidad social, donde existe un marketing social o marketing con causa, donde la imagen de la marca está asociada con la dimensión de la responsabilidad social con el objetivo de aumentar las ventas.

TEORÍAS POLÍTICAS

La empresa es una institución de orden social que debe ejercer el poder y liderazgo de manera responsable. Las responsabilidades sociales empresariales derivan del poder social que tienen y quien no ejerza su poder social con responsabilidad, lo perderá.

En estas teorías se introduce el concepto de constitucionalismo corporativo y ciudadanía corporativa, aunque a su vez este concepto puede entenderse de diferentes maneras: con una visión algo limitada (filantropía corporativa con respecto a la comunidad local); o una visión más amplia, donde las empresas debe actuar como ciudadanas cuando falla el sistema de gobierno.

A pesar de la diferencia entre una visión y otra, la parte innovadora es la responsabilidad de la empresa respecto a la comunidad local y medioambiente. Cuestiones que han comenzado a preocupar a raíz de la globalización, tal y como se ha reflejado con anterioridad.

TEORÍAS INTEGRADORAS

En este grupo de teorías las organizaciones se centran en identificar y dar respuesta a las demandas sociales con el objetivo de obtener una mayor legitimidad social que podría ir desde la gestión de cuestiones sociales, que le pueden afectar significativamente, a la gestión con los grupos de interés, enfocándose a las personas que se ven afectadas por las prácticas de la empresa. Son organizaciones que son sensibles al entorno y a los dilemas que afronta la organización.

TEORÍAS ÉTICAS

En este grupo de teorías se encuentran aquellas que se basan en las responsabilidades éticas de las empresas con la sociedad. Se basan en principios sobre lo que se debe hacer o no en base a la necesidad de construir una sociedad mejor.

En estas teorías podemos encontrar la teoría de los grupos implicados (Stakeholders) y para ponerla en práctica debe tomarse como referencia alguna posición ética con relación a cómo debe actuarse con relación a la clientela, las personas trabajadoras, los proveedores, etc., etc.

Son aquellas que tienen en cuenta los derechos humanos, laborales y el medio ambiente. Introducen el concepto de desarrollo sostenible teniendo en cuenta a las generaciones del presente y del futuro. Para evaluar la sostenibilidad de la organización la misma debe evaluar un "triple objetivo" (del que hablaremos después con relación a la sostenibilidad) donde no solo deben tenerse en cuenta los valores económicos, también los sociales y los medioambientales.

En este grupo de teorías, también podemos encontrar el enfoque del bien común, donde el objetivo es que la empresa contribuya al bien común porque es parte de la sociedad. Para ello la empresa puede crear riqueza, bienes y servicios de manera justa, eficaz y eficiente a la vez que respeta los derechos humanos y la dignidad de las personas.

Garriga y Melé (2008) señalan que es preciso ahondar en estas últimas teorías y profundizar en las relaciones entre la empresa y la sociedad.

2.2. La sostenibilidad como nuevo paradigma: El concepto de desarrollo sostenible

Ver: *LA HISTORIA DE LAS COSAS*
goo.gl/yLbzvx

En el punto anterior, hacíamos referencia al concepto de desarrollo sostenible cuando nombrábamos aquellas teorías de la responsabilidad social que podrían denominarse como éticas. **¿A qué nos referimos con sostenibilidad y desarrollo sostenible?**

Alrededor de un 25% de los países se encuentran en vías de desarrollo o poco desarrollados. Sin embargo, es imposible que el modelo de producción y de consumo actual se extienda a todos los países del mundo. **Actualmente una cuarta parte de la población mundial consume las tres cuartas partes de los recursos del planeta.** Para que este patrón de comportamiento se generalizase, serían necesarios tres planetas. Por tanto, es imposible que a corto plazo se alcancen los niveles de renta y de consumo que ahora ostentan los llamados países desarrollados. A la existencia de los límites físicos (sólo tenemos un planeta Tierra) se unen las dificultades políticas y administrativas inherentes a la reducción de la brecha existente entre las potencias mundiales y los países empobrecidos.

El modo de vida imperante en los países más ricos del planeta no puede extenderse a todo el mundo. ¡Pero es que además ese modo de vida es insostenible!! Una economía planetaria sostenible exige que la minoría acomodada (la perteneciente al llamado primer mundo) reduzca su consumo y su nivel de vida, en la medida en que el aumento del consumo no pueda compensarse con un aumento equivalente en la eficiencia del uso de los recursos.

No podemos hablar de responsabilidad social sin el enfoque del desarrollo sostenible y a pesar de las grandes teorías, normas y cer-

tificaciones en sostenibilidad es preciso nombrar a aquellas sociedades y paradigmas que han reclamado el desarrollo sostenible desde sus inicios.

En otras sociedades y culturas la vinculación del ser humano con la naturaleza es algo considerado como valor esencial, el concepto de lo sostenible se ha tenido claro desde los orígenes. Así lo expresó el jefe indio Noah Sealth (1854) en la carta que le envió al presidente de los Estados Unidos.

Si queremos aproximarnos a una definición, podemos decir que la sostenibilidad sería entonces un nuevo paradigma social, cultural, económico y empresarial, una nueva forma de pensar y de hacer, un modelo para conseguir una evolución armónica entre economía y ecología, entre medio ambiente y desarrollo, entre el bienestar de las generaciones actuales y el de las venideras, entre el ser humano y el resto de la biosfera.

Para lograr la sostenibilidad es necesario utilizar herramientas que nos permitan colaborar con la naturaleza, sin explotarla, que potencien la convivencia, el respeto por la diversidad y la vida digna, eliminando actitudes depredadoras y poco solidarias que han provocado y provocan situaciones, empresas y territorios insostenibles. Para lograr los objetivos de la sostenibilidad son necesarias la ciencia, la técnica, pero también la voluntad de cambio y las actitudes éticas. **La responsabilidad social a la que nos hemos referido con anterioridad es una de estas herramientas.**

Es en la Conferencia de Estocolmo en 1972¹ cuando por primera vez se reconoce la necesidad de un nuevo modelo de desarrollo que tenga en cuenta las cuestiones ambientales y sociales. Y es la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo en el Informe Brun-

1.- <http://www.pnuma.org/docamb/mh1972.php>

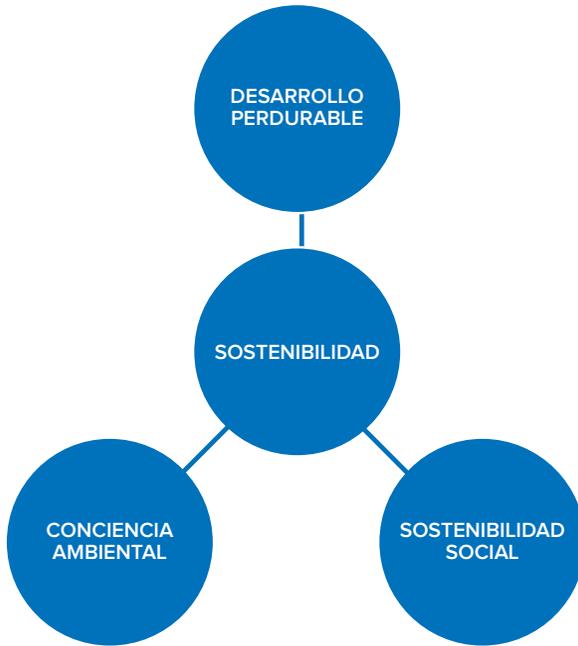
dtland² en 1987 donde se concreta que se entiende por Desarrollo Sostenible: “Es aquel que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.

La sostenibilidad representa un marco de referencia, un conjunto de valores y principios que dan lugar a un proceso cuya finalidad es la PERDURABILIDAD. Esta búsqueda de la perdurabilidad se aplica tanto al diseño del modelo de desarrollo, como al entorno natural, con la finalidad de mantener y mejorar las condiciones de vida de las generaciones que ahora viven y de las que lo harán en el futuro, al tiempo que se salvaguardan las formas de vida no humanas. La sostenibilidad es una apuesta de futuro que mira al presente.

Para avanzar en este camino es necesario aplicar la estrategia del desarrollo sostenible y las herramientas que la posibilitan. Siempre teniendo en cuenta que este paradigma no se limita sólo al desarrollo económico sino a todos los ámbitos de la acción humana, conformando un proceso holístico, globalizador y transversal que llegue a impregnar todo el quehacer y el pensamiento de las sociedades.

La sostenibilidad implica la conjunción de estos tres elementos, que supone la transformación de comportamientos y actitudes que aborda todos los ámbitos del ser humano:

2.- Informe socio-económico elaborado por distintas naciones en 1987 para la ONU, por una comisión encabezada por la doctora Gro Harlem Brundtland. Originalmente, se llamó Nuestro Futuro Común.



Fuente: elaboración propia.

La sociedad es el ámbito de actuación de las empresas, de las organizaciones, del Estado y de las entidades del tercer sector sea cual sea su tamaño, sean nacionales o transnacionales. A ese ámbito han de dedicar todos sus esfuerzos si quieren que su actividad sea viable y duradera. Las empresas que alcanzan mayores niveles de éxito y consiguen sobrevivir a las crisis son las que elaboran sus estrategias para ser desarrolladas en la sociedad a diferencia de las que lo hacen en términos de mercado.

"Greenpeace denuncia la vinculación de la multinacional Unilever con la destrucción de los bosques de Borneo"
goo.gl/YeVCv3

Ver: Como entiende una empresa (Unilever) lo que es sostenibilidad: goo.gl/hZgF13

Así también, la sociedad está formada por personas que cada vez valoran más las actitudes sostenibles, responsables y éticas de las empresas y de las organizaciones en general, incluida la Administración Pública que ha de ser referente y dar ejemplo en el cumplimiento de este compromiso. Las organizaciones están en el punto de mira de las consumidoras y consumidores y casos como el de Unilever son un ejemplo de cómo las organizaciones sociales y la acción de la ciudadanía puede generar otra serie de comportamientos empresariales.

Ver: "Los consumidores piden un boicot publicitario a Facebook por permitir contenidos de violencia machista" goo.gl/VUFwiM

La sociedad por lo tanto puede influir en la adopción de estrategias sostenibles mediante pautas de consumo, lanzando un mensaje a las empresas que, por ejemplo, violan los Derechos Humanos o realizan una gestión de personas discriminatoria. Así también pueden tomar decisiones a la hora de realizar una compra o inversión socialmente responsable, apoyando a empresas que aparecen en los índices como el Dow Jones Sustainability Index.

Ver: "¿Hay en España 12 millones de consumidores responsables? goo.gl/mo3nio

Ver: Publicidad no sexista. goo.gl/Gv3Qq7

¿Te has parado a pensar en si tu consumo es responsable? Este niño sí

UNA REFLEXIÓN: Ver: goo.gl/tXMH8C

Greenpeace publica periódicamente un informe sobre las empresas que venden productos transgénicos, tanto aquellas que lo producen, aquellas que no, como aquellos supermercados o grandes superficies que los incluyen o no en su cadena de suministro. Te recomendamos que puedas echarle un vistazo! "Guía roja y verde de alimentos transgénicos"
goo.gl/QEVGUP

¿Cuál es la fórmula de la organización sostenible?

El triple objetivo (triple bottom line) es un concepto que desde la sencillez, establece la fórmula para que la empresa y cualquier organización sean sostenibles. El fundamento básico es compatibilizar la actividad económica, con el desarrollo social y el cuidado del medioambiente. El creador de esta teoría es [John Elkington](#).

En su definición establece que una organización para ser sostenible, tiene que marcarse un triple objetivo: **ser económicamente viable; ser socialmente beneficiosa; ser ambientalmente responsable**. Esta cuestión es de suma importancia, ya que a menudo tiende a identificarse sostenibilidad con medioambiente. Sin embargo, ese es un enfoque muy limitado y es necesario tener en cuenta el resto de dimensiones sociales y económicas que implican que las organizaciones sean viables y duraderas.

Tanto las Naciones Unidas con la creación de la Comisión Mundial sobre Desarrollo Sostenible como la Unión Europea han apostado por el desarrollo sostenible. Desde Naciones Unidas, dirigiéndose a

las empresas se ha formulado el *Pacto Mundial*. Su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades, por medio de la implantación de 10 Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. En la actualidad, se ha desarrollado una guía para seguir avanzando en el desarrollo sostenible pasado el 2015, creando la “arquitectura” post 2015 de compromiso empresarial. También desde la UE se ha aprobado la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible 2020 donde la sostenibilidad se traduciría en las llamadas Iniciativas emblemáticas.

Ver: Desarrollo sostenible en la estrategia Europa 2020
<http://bit.ly/1FQ5wue>

Otra cuestión que debemos plantearnos y sobre la que aterrizaremos más adelante, es la perspectiva de género en la construcción de otro modelo de sociedad más sostenible e igualitaria. **¿Puede existir un desarrollo sostenible sin la igualdad de género? Evidentemente NO!!!**

Desde Naciones Unidas, (1987) se define el desarrollo sostenible como “La satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”

En el último informe de Naciones Unidas sobre desarrollo humano, (2014) se resalta la necesidad de promover las oportunidades de vida de las personas, así como de proteger los logros alcanzados en el desarrollo humano. El informe argumenta que **las vulnerabilidades suponen una amenaza para el desarrollo humano y, a menos que se aborden de forma sistemática, el progreso no será equitativo ni sostenible**. Así también, pone de manifiesto la situación de ciertos grupos vulnerables y también de la situación especial que sufren las mujeres. Este informe guardaría relación con el llamado **índice de desigualdad de género** que refleja la desigualdad entre mujeres y

hombres en educación, salud, trabajo y empoderamiento (y que tiene graves consecuencias para las mujeres y las niñas que representan el 51% de la población mundial).

El reto es conseguir mejores indicadores y tomar en cuenta otra serie de variables como por ejemplo, la violencia de género. Estos indicadores por lo tanto deberían incorporarse a cualquier diagnóstico para lograr un desarrollo sostenible real y sin sesgos de género.

Ver: Glosario sobre Desarrollo Sostenible desde una perspectiva de género.
goo.gl/zz3aAF

Ver: La mujer y el medio ambiente
goo.gl/X5eLTe

2.3. Ética en la empresa y responsabilidad social. ¿Hablamos de ética o estética?

PARA REFLEXIONAR. Campaña de refrescos y su contrapublicidad:
goo.gl/1a4e31
goo.gl/KhdLI3

La ética está de moda: al menos verbalmente de moda. Políticos y empresarios, periodistas y agentes económicos, médicos y docentes se lamentan día tras día de la escasa moral de que hacen gala en sus actividades y profesiones y añoran -nostálgicos- un tiempo futuro en que los valores morales auténticos se coticen más en la vida social que la aburrida charlatanería de los políticos, el morbo de los programas macabros y anuncios zafiamente provocativos, la carrera descompuesta hacia los puestos de poder. ¡Qué diferente sería todo -vienen a decir- si

los periodistas y publicistas no entendiéramos la información y la publicidad sólo como mercancía, si empresarios y trabajadores tuviéramos la empresa como un servicio cooperativo a la sociedad, si los políticos aprendiéramos que es nuestra razón de ser la defensa de intereses universalizables, si el personal sanitario tomáramos en serio que el bien del paciente es nuestro primer deber, si algún día los docentes creyéramos de verdad que la calidad de la enseñanza es un valor prioritario...! ¡Qué diferente sería todo -en definitiva- si viviéramos moralmente! (Cortina, 1994, p. 10).

La ética estudia qué es la moral. Así también, estudia cómo se justifican en un sistema racionalmente y cómo se ha de aplicar posteriormente a los distintos ámbitos de la vida personal y social. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral en sí, busca las razones que justifican la elección de un sistema moral o conjunto de normas y no otro.

La empresa que contrata a niñas, niños o consiente el acoso moral y/o sexual, falta a la ética. Se puede describir a la moral como un discurso que pretende indicar a los seres humanos de modo inmediato qué deben hacer. Las personas empeñadas en la búsqueda de una sociedad más igualitaria y justa ven en el ámbito de la economía, más específicamente el mundo de las empresas y del trabajo, una de las claves para el cambio.

Desde el punto de vista **macroeconómico**, tanto la economía como la percepción que tiene la sociedad de la misma, han evolucionado mucho. La economía tal como la conocemos en nuestras democracias actuales, está siendo generadora de situaciones de desigualdad, despilfarro, contaminación y abuso de los derechos más elementales. Pero, al mismo tiempo, la economía actual, los mecanismos actuales de creación de riqueza, están orientados a trabajar con calidad, asumiendo nuevas demandas sociales gracias a los incrementos de productividad. Todo ello por una cuestión de interés propio (la ren-

tabilidad) pero también por la sostenibilidad de la economía. Junto a aquellas distorsiones, que por desgracia existen y que hay que corregir, la economía también está mostrando en el día a día de las empresas que hay cabida para los valores éticos en el mundo económico. Cada vez más organizaciones, se dan cuenta de la necesidad de aquellos como elemento clave de equilibrio de la economía.

Desde el punto de vista **microeconómico**, hoy en día es socialmente insostenible defender una economía como la conocemos actualmente, en un entorno social que no acepte una ética cívica, y unos valores humanos anclados en la tradición democrática:

En el sentido literal de la palabra, el civismo (ética cívica) trata del modo de vivir en la ciudad o del modo de vida propio del ciudadano. Más allá de la pertenencia a una u otra comunidad nacional, más allá de las diferencias individuales o territoriales, la ciudadanía ha de tener un sentido común y universal. Ha de ser posible descifrar el común denominador que iguale a todas las personas en tanto en cuanto se consideran copartícipes de una democracia liberal. (Camps y Giner, 2001, p.9).

La economía se ha dado cuenta de que los mecanismos de creación de riqueza deben proceder de otra manera. Y es en esto donde podemos atisbar una convergencia con los valores de la ética cívica. Paul Samuelson (1996) ya puso encima de la mesa, determinadas cuestiones que son clave para la economía: **¿Qué se produce? ¿Atendiendo a qué intereses? ¿Cómo se produce? ¿Cuáles son los métodos de gestión y dirección que se emplean? ¿Qué políticas de relación con el personal, con consumidoras y consumidores y con el entorno social se implantan? ¿Qué hay que producir? ¿Para quién se produce?**

La ética le pone límites a la economía respondiendo a esas preguntas, ya que en la búsqueda de las respuestas hay que enfrentarse siempre con cuestiones éticas.

El problema de qué y cuánto producir se refiere a qué bienes se deben priorizar respecto a otros. Si se atendiera únicamente a criterios económicos, se podría decir que hay que producir todo aquello que tenga demanda y pueda venderse. Pero una vez satisfechas las necesidades básicas del ser humano, debemos responder a la pregunta **¿tenemos derecho a “ser felices” independientemente de lo que pase a nuestro alrededor?** La respuesta la ofrece la ética y es negativa, ya que somos sujetos de derechos y deberes. La economía se encuentra, a la hora de saber qué y cuánto producir, con el límite ético de que los seres humanos no tienen derecho a todo sin ninguna obligación. A la pregunta de qué y cuánto producir no se puede responder “se debe producir lo que yo quiero”, ya que esa es una postura racionalmente insostenible. Lo racional, lo que la ética nos dice, es que debemos pensar en qué y cuánto hay que producir pensando en la “felicidad de la sociedad en su conjunto” y en el bien común. Aplicado en un contexto empresarial, la organización debería preguntarse: “Cuál es el bien específico, el bien interno a la actividad que le corresponde y por el que cobra su legitimidad social” (Cortina, 1994, p. 24).

El problema de cómo se produce se refiere a una cuestión de la eficiencia, es la cuestión de la asignación racional de recursos y de preguntarnos si todos los medios que sean eficientes para conseguir un fin se pueden o no utilizar. La economía en la actualidad no acepta que cualquier método es adecuado para lograr la eficiencia, sin embargo siguen existiendo organizaciones que no se plantean esta cuestión ética. Esta realidad se agudiza en tiempos de recesión económica caracterizada por la escasez del empleo. Pero estas situaciones, desde el punto de vista económico, son insostenibles más aún en un entorno que exige iniciativa, calidad, innovación, aprendizaje cualidades que son esenciales para la supervivencia de las organizaciones y que residen siempre en el equipo humano. El dilema ético empresarial residirá entonces en “averiguar cuales son los medios adecuados para producir ese bien y que valores son precisos incorporar para alcanzarlo” (Cortina, 1994, p.24).

El problema para quién se produce plantea la cuestión de la redistribución de la riqueza. ¿Se produce de manera equitativa? ¿A quién? La economía y el mercado no han dado respuesta a esta cuestión. La economía debe tener límites. Hasta ahora, en mayor o menor medida se ha aceptado una cierta (aunque limitada) intervención pública que actúa como correctora del mercado con el fin de facilitar la redistribución. Sin embargo, es necesario ir más allá. La ética es la clave de la sostenibilidad de la economía, en la medida en que sólo esta es capaz de dar contenido a los límites que la economía tiene para asegurar la sostenibilidad. En este sentido, no se trata de decirle a la economía, “portarse bien” en función de un decálogo de normas; de lo que se trata, es de decirle **hasta dónde puede llegar cuando utiliza recursos medioambientales, cuando contrata personas y cuando subcontrata, etc.** Se trata de fijar unos mínimos y estos mínimos sólo se los puede dar la ética.

Ver: Responsabilidad social: ¿una cuestión ética o de estética?

goo.gl/xH6s09

¿Cómo puede ayudarnos la ética? ¿Qué entendemos por empresa ciudadana?

Las empresas, las organizaciones y cualquier ente formado por personas, se enfrenta en su quehacer diario con numerosos dilemas éticos. Con frecuencia utilizamos el lenguaje para racionalizar estos dilemas, siendo meras justificaciones utilizadas para paliar la mala conciencia que podemos tener ante nuestras propias actuaciones.

Sirvan estos ejemplos de uso común:

- Todo el mundo lo hace.
- Si no lo hago yo lo hará otra persona.

- Siempre se ha hecho así.
- Lo haremos así hasta que la ley se modifique.
- No perjudico a nadie.
- Sólo seguía órdenes.

Estas justificaciones limitan para que las personas realicemos una reflexión ética sobre nuestros actos. Es lo que Hannah Arendt (1963/2003) denominó como “banalidad del mal” para expresar que algunas personas, actúan dentro de las reglas del sistema al que pertenece, sin preocuparse por las consecuencias y justificando que cumplían órdenes.

La ética debería ayudarnos a hacer las cosas mejor. Y en este sentido, **un papel protagonista en la incorporación de la ética al quehacer empresarial lo tiene el liderazgo de las personas que asumen posiciones de dirección o que se encuentran situadas en la toma de decisiones.** Es fundamental que lideren y reflexionen conjuntamente sobre el rol que tiene la organización y las personas que forman parte de la misma en la sociedad.

En este punto llegamos a la idea de EMPRESA CIUDADANA al que hace referencia Josep María Lozano (2002) y que supone un cambio en la forma de entender el rol de la empresa en la sociedad. La empresa ciudadana es aquella que incorpora plenamente los principios de la sostenibilidad humana y ecológica en sus operaciones y que trabaja activamente para apoyar la aplicación de los principios de la sostenibilidad en el resto de la sociedad.

Las empresas ciudadanas integran la ética y la RS en sus procesos de gestión estratégica pero también desarrolla procesos de aprendizaje activos en colaboración con sus grupos de interés. Estos procesos de aprendizaje se fundamentan en el diálogo abierto y sobre relaciones basadas en la igualdad huyendo de relaciones de dominio que tradicionalmente han condicionado las mismas. El camino hacia

la empresa ciudadana es un proceso que ha de tener en cuenta los siguientes aspectos:

Impacto + expectativas + demandas sociales



Fuente: Lozano, J (2002).

Tal y como indica Josep María Lozano (2012):

Se trata, pues, de construir una relación con los diversos stakeholders basada en el diálogo con ellos en la medida en que resulte posible; una relación que tenga presentes el impacto de las actuaciones de la empresa, y las demandas y expectativas que se le dirijan. Se trata de aprender a desarrollar valores corporativos, que incluyan la potenciación de una mejor sintonía entre valores personales y valores de empresa, de manera que resulte creíble hablar de proyecto compartido. Se trata de integrar en los objetivos empresariales y en los procesos de toma de decisión aquellos aspectos de interés y responsabilidad públicos que confieren legitimidad a su presencia en medio de la sociedad. Relación y diálogo con los stakeholders, creación de un

proyecto compartido, coherencia con los valores que expresan la identidad corporativa, compromiso con la sociedad. De todo ello se trata cuando se habla de una empresa ciudadana. (p. 45).

Por lo tanto, correspondería al personal de dirección, liderar este modelo impulsando determinadas medidas como la elaboración de un Código Ético (o de conducta) y un Código de Conducta Personal que guíe y oriente a la hora de tomar cualquier decisión. Esta cuestión relacionada con los códigos éticos se desarrolla con más detalle en la Unidad 3 de este Módulo.

VER: "*La empresa ciudadana*"
goo.gl/OOGYS2

¿Y es rentable la ética?

Hacerse esta pregunta parece que reduce cualquier cuestión tratada en relación con la economía y la empresa, al plano de la rentabilidad. La ética y la rentabilidad siempre han estado en planos distintos. La primera se ocupa de lo que debe ser y la segunda se ocupa de medir resultados financieros de una actividad económica. La clave está en la vinculación entre ética y sostenibilidad. **Hay negocios que son muy rentables pero no son defendibles desde la ética y son insostenibles y otros que a pesar de la ética, no son rentables y por tanto económicamente no son sostenibles.**

El origen de la polémica sobre si existe o no correlación entre comportamiento ético y rentabilidad tiene su origen en la Escuela de Chicago que considera que la responsabilidad social de una empresa se limita a generar beneficios. Los estudios econométricos desarrollados no llegan a resultados concluyentes. Es cierto que los filtros éticos y sociales ayudan a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes descartando aquellas empresas mal gestionadas que pueden sufrir riesgos medioambientales o sociales. Estos filtros identifican a

las empresas que construyen una buena relación con sus equipos humanos, que tienen operaciones y procesos eficientes y una buena gestión de la calidad. Pero todo ello no tiene por qué traducirse en una mejora de la rentabilidad.

Si admitimos que la rentabilidad, siendo un valor, no es el valor absoluto ni el que debe quedar por encima de los demás en todas las situaciones concretas, entonces hay una cuestión decisiva para toda aquella persona que se aferra a la afirmación de que la ética es rentable. Tal y como cuestiona Idelfonso Camacho (1999): “Y en aquellos casos en que ser ético no resultase rentable, ¿también se actuaría éticamente?”

Recientemente la Fundació Factor Humà, realizó un diálogo con dos expertas en ética aplicada a la empresa: Victoria Camps (Catedrática emérita de Filosofía moral y política de la Universitat Autònoma de Barcelona) y **Rosa García** (Presidenta y Consejera Delegada de Siemens en España y Consejera de Acerinox). **Las ideas clave de este diálogo arrojan mucha luz y resumen con claridad cuestiones que se han trabajado en la unidad hasta el momento, así también, nos ofrecen una visión de los conceptos que se tratarán en los siguientes puntos de la unidad, como por ejemplo, el debate sobre la voluntariedad y la legislación en materia de responsabilidad social. Para ver el diálogo:**

*Ver: Diálogo 1: "Ética y empresa".
goo.gl/wRs6AT*

2.4. Ética, bienes comunes y perspectivas feministas de la economía

*Ver: "El futuro depende de las empresas con alma"
goo.gl/JSkJGF*

Con anterioridad, hemos hecho referencia a que la ética debe servirnos para reflexionar y poner límites a un sistema económico que no es igualitario, justo y equitativo para todas las personas. Así también, nos debe servir para plantear otras perspectivas que tengan un fuerte compromiso con una gestión equitativa de **los bienes comunes** y todo aquello que no se pone en valor, al no medirse en términos financieros.

Cuando hablamos de bienes comunes o del procomún, nos referimos a aquellos recursos y cosas (sean tangibles o no) que son “propiedad” o pertenecen a la comunidad. Por lo tanto, deben responder al interés y necesidades de todas las personas. El bien común es un concepto complejo que ha sido definido y abordado por la **filosofía, la política y la economía**.

Algunos politólogos como Garrett Hardin (1968) habían planteado lo que se conoce como “**tragedia de los comunes**” que hace referencia a como las personas que actúan desde la individualidad y la carencia de ética, pueden llegar a destruir un recurso que es común y que debería ser compartido en lugar de beneficiarse económicamente por un interés propio.

Ver: La tragedia de los comunes-Elinor Ostrom
goo.gl/wGsAEu

Elinor Ostrom ha sido una de las politólogas, Premio Nobel de la economía 2009 que ha abordado con intensidad **la gestión de los recursos compartidos o los bienes comunes**. En concreto, profundizó en como las personas se comportan a la hora de ser sostenibles y mantener esos recursos como puede ser los bosques, el agua, etc. Estudió la forma en la que las diferentes sociedades han desarrollado sistemas concretos y cómo determinadas comunidades se comportan para evitar la degradación de esos bienes.

La investigadora planteó una alternativa a la economía de mercado que integra lo ético, lo social, lo individual pero también lo colectivo. En su conocida obra *El gobierno de los bienes comunes* (1990) planteó algunos principios que deben asumirse si quiere realizarse una gestión sostenible de los mismos:

1. Límites claramente definidos (exclusión efectiva de terceras partes no involucradas).
2. Reglas de uso y disfrute de los recursos comunes adaptadas a las condiciones locales.
3. Acuerdos colectivos que permitan participar a los usuarios en los procesos de decisión.
4. Control efectivo, por parte de controladores que sean parte de o a los que la comunidad pueda pedir responsabilidades.
5. Escala progresiva de sanciones para los usuarios que transgredan las reglas de la comunidad.
6. Mecanismos de resolución de conflictos baratos y de fácil acceso.
7. Autogestión de la comunidad, reconocida por las autoridades de instancias superiores.
8. En el caso de grandes recursos comunes, organización en varios niveles; con pequeñas comunidades locales en el nivel base.

Desde entonces, el debate del bien común ha sido abordado por diferentes perspectivas, con el objetivo de trabajar por otras economías que midan el bienestar de una manera más comprensiva e integral y que tomen en consideración aspectos que realmente contribuyan a una mejora de la calidad de vida de las personas.

VER: *II Jornada "Otra economía en marcha"*
goo.gl/Fp2B3t

Los últimos posicionamientos, debates y trabajos realizados con relación al enfoque del procomún merecerían un módulo completo, sin embargo, nos parece interesante hacer aquí referencia, a dos planteamientos concretos por su relevancia y necesidad: la [economía del bien común](#) y la [economía feminista](#) que es, sin duda, esencial para incorporar el concepto de igualdad y equidad [en el reparto de esos bienes comunes](#).

La economía del bien común, es un proyecto promovido por [Christian Felber](#) (Profesor de economía austriaco y especialista en economía sostenible) cuyo modelo se implementó en 2010 con un grupo de empresas que participaron activamente y cumpliendo los principios del bien común. Estos principios representan valores como la confianza, honestidad, responsabilidad, solidaridad (diferente a la caridad) entre otros.

La idea fuerza es que la economía actual mide el rendimiento económico con indicadores monetarios como, por ejemplo, el producto interior bruto. Este deja al margen otra serie de indicadores que también definen el entorno en el que vivimos. Por este motivo, el proyecto incluye un [balance del bien común](#) que mide como una empresa vive la dignidad humana, la justicia, la sostenibilidad ecológica, etc. Así también, se refuerza la necesidad de guiar a las empresas para el cumplimiento de esos valores y la obtención de ventajas legales que les permitan posicionarse desde otra perspectiva a la actual, que solo pone en valor el lucro y la competitividad.

Ver: Intervención de Christian Felber: La economía del bien común goo.gl/JmzARv

En cuanto a la perspectiva feminista de la economía. ¿Podríamos hablar de ética o de responsabilidad sin igualdad de género? ¿Podemos hablar de igualdad sin equidad y sin un reparto igualitario del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres? Es

importante saber que la perspectiva de género y las aportaciones del feminismo a la economía, política, sociedad, etc., no son cuestiones complementarias, pues en realidad lo que implican es un cambio en el modelo y sin ese cambio que contempla la equivalencia humana como principio ético otro modelo de sociedad no sería posible. Por lo tanto si hablamos de responsabilidad social, sin contemplar esta cuestión, estaríamos favoreciendo una economía alternativa, más sostenible, pero sin tener en cuenta una situación fundamental y es la negación y exclusión de la mitad de la población, que en este caso son las mujeres.

¿Qué es la economía feminista?

Según Amaya Pérez Orozco (2014)

Para hacer mejor economía es preciso ponerse las gafas de género, mirar desde una posición sensible a las desigualdades. Con las gafas puestas vemos dimensiones que los paradigmas androcéntricos dejan fuera de manera sesgada e interesada (el mundo del trabajo no pagado) y constatamos relaciones económicas significativas que no se quieren ver (la desigualdad entre mujeres y hombres tanto en el mercado como fuera del mismo. P.45.

Sin embargo, la autora señala que esta cuestión es insuficiente. Existirían por lo tanto diferentes miradas feministas de la economía: la economía de género, la economía feminista integradora y la economía feminista ruptura.

Con relación a la economía de género, la cuestión reside en que, aun analizando las discriminaciones de las mujeres en el entorno laboral, mantendría la postura de que es posible eliminar las desigualdades de género sin cuestionar el capitalismo. Por lo tanto, muchas de las acciones se limitan a añadir mujeres en las esferas infrarepresentadas sin analizar el origen de esas desigualdades.

La economía feminista integradora, analizaría esas otras cuestiones invisibles, poniendo en el punto de mira la cuestión de la corresponsabilidad en el ámbito familiar como la responsable de la desigualdad de género. Sin embargo, esta perspectiva sigue analizando la desigualdad de género en términos monetarios y considerando que el bienestar reside en garantizar una igualdad de oportunidades, obviando la igualdad de resultados.

La última perspectiva haría referencia a un análisis para descentrar los mercados, visibilizando lo invisible, como por ejemplo, el trabajo no remunerado. Para este último enfoque es necesario realizar cambios estructurales en el sistema y evitar “parches” que no solucionan las desigualdades existentes desde la base. En cualquier caso, la autora, hace referencia a que al menos hay tres elementos clave en la economía feminista:

La ampliación de la noción de economía para incluir todos los procesos de aprovisionamiento social, pasen o no por los mercados; la introducción de las relaciones de género como un elemento constitutivo del sistema socioeconómico y, por lo tanto, del género en tanto que categoría analítica central más allá de la desagregación de datos por sexo; y la convicción de que el conocimiento es siempre un proceso social que sirve a objetivos políticos, de donde se deriva la explicitación de un compromiso feminista. P.44.

Ver: Carmen castro: aportes de la economía feminista.
goo.gl/ilzGCI

Algunas de las propuestas que plantea de manera más profunda este último enfoque, giran en torno a la **sostenibilidad** y al concepto actual de trabajo y economía; **¿Qué hacer con los cuidados como responsabilidad SOCIAL?** ¿Qué hacer con respecto al trabajo remunerado que a día de hoy es DESIGUAL? ¿Qué pasa con el concepto de de-

sarrollo? ¿Cómo incluir la perspectiva de género en la cooperación? Estas cuestiones fueron tratadas en el último Congreso de Economía Feminista celebrado en la Universidad Pablo Olavide en 2013, donde se llegaron a unos pactos mínimos, tales como:

1. Restitución del papel del Estado de Bienestar en la redistribución de los recursos y la riqueza.
2. Evaluación feminista para la incidencia política, la mejora, el aprendizaje y la rendición de cuentas.
3. Presupuestos públicos responsables con la igualdad de género.
4. Reorganización social de tiempos y reparto equitativo de los trabajos, tanto del trabajo remunerado como del trabajo no remunerado.
5. Alternativas Económicas y financieras que promuevan otro sistema de valores sociales y de responsabilidad colectiva: redes de economía social y solidaria, banca ética y banca pública.

Las conclusiones y desarrollo de las ponencias y talleres pueden consultarse en este enlace:

Ver: "*IV Congreso de Economía Feminista*"
goo.gl/yXDGgH

2.5. ¿De qué es responsable una organización? El carácter voluntario y la necesidad de legislar

El debate sobre la responsabilidad social se ha centrado en el carácter voluntario de la misma y la necesidad de realizar iniciativas que vayan más allá de las obligaciones legales para lograr los objetivos sociales y ambientales de la actividad de las organizaciones. Sin embargo, también se ha debatido la necesidad de legislar adecuadamente, ya que no todas las acciones pueden quedar en una serie

de buenas intenciones o de filantropía por parte de las empresas e instituciones. Esto implica que para que exista una responsabilidad social real, debe estar cubierta por una normativa acorde y unas políticas públicas coherentes con la igualdad y la equidad que permitan y exijan a las organizaciones, ser responsables por ley.

La empresa debe generar valor social, económico y medioambiental. La RSC es mucho más que realizar actividades de acción social o marketing social. La clave está en la responsabilidad y en la rendición de cuentas a la sociedad de los impactos de su actividad. La gestión de la RSC supone el reconocimiento e integración en la gestión y las operaciones de la organización, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los Derechos Humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores. Por lo tanto, claro que es ir más allá del cumplimiento de la ley, puesto que la transparencia y rendición de cuentas son fundamentales.

A la hora de diseñar una estrategia de responsabilidad social las empresas y organizaciones han de enfrentarse a una serie de cuestiones de especial relevancia.

POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN DE LA RSC

¿El consejo de administración lleva a cabo una revisión regular de los aspectos sociales éticos y medioambientales (SME)? ¿Existe formación específica del personal directivo en estos temas? ¿Hay establecido algún sistema de gestión de riesgos a nivel corporativo de los diferentes negocios y clientes de la entidad? ¿Contempla los tres tipos de riesgos: sociales, medioambientales y éticos? ¿Existe algún procedimiento de verificación o auditoria de la estimación de dichos riesgos? ¿Se evalúan y cuantifican las potenciales oportunidades, pérdidas o pasivos derivadas de estos riesgos?

GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON LOS STAKEHOLDERS

¿Cómo selecciona y define a los stakeholders? ¿Cuántos tiene identificados? ¿Qué tipo de relación tiene con ellos? ¿Qué mecanismos de comunicación utiliza para relacionarse con ellos? ¿Cómo se mide la satisfacción de sus stakeholders? ¿Las trabajadoras y trabajadores tienen objetivos y recompensas en función de la satisfacción de los stakeholders con los que interactúa?

RELACIÓN CON TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

¿Existe política laboral por escrito? ¿Cuál es el grado de participación del personal en la toma de decisiones? ¿Existen política y procedimientos relativos a información, consultas y negociación con la plantilla sobre cambios en las operaciones de la empresa?

¿A cuánto ha ascendido la creación de puestos de trabajo en términos homogéneos de dedicación? ¿Cuál es el grado de rotación laboral, el número de despidos (si los hubiere), la participación de la plantilla en la toma de decisiones y en el capital de la empresa? ¿Existen incentivos que priman el éxito y los resultados a largo plazo? ¿Cuántas horas se dedican a formación por cada trabajadora y cada trabajador?

¿Cuál es el saldo medio de salarios de la entidad? ¿Qué grado de diversidad existe en la composición de los puestos directivos y los órganos de gobierno? ¿Existe igualdad de género en la plantilla y en la composición del gobierno corporativo? ¿Se cuantifica de alguna manera la satisfacción de la plantilla? ¿Qué proporción de contratos temporales sobre el número de contratos fijos existe? ¿A cuánto ascienden los gastos de formación por cada trabajador y trabajadora de media por año y por categoría? ¿Y los gastos sociales por empleado (pensiones, contribuciones al cuidado de la salud, discapacitados, maternidad, educación y retiro) en relación al beneficio neto? ¿Existe segregación vertical y horizontal?

DERECHOS HUMANOS (DD.HH.)

¿Existe código de conducta para contratistas o proveedores? ¿Qué sistemas de control y resultados se utilizan para evaluar el desempeño en DD.HH. dentro de la cadena de proveedores y contratistas? ¿Hay evaluación de riesgos y análisis de inversiones que incorporen el impacto en los DD.HH. de decisiones de este tipo? ¿Existe formación específica, especialmente en países con violaciones graves de DD.HH.?

ACCIÓN SOCIAL Y RELACIONES CON LA COMUNIDAD

¿Existe planificación y estrategia clara de la acción social o solidaria de la entidad? ¿Existen sistemas de evaluación en la selección de proyectos y medición del impacto?

¿Qué porcentaje del beneficio se destina a obra social o fundación de carácter social? ¿Cuál es el grado de participación de la sociedad, empleados y clientes en el destino de los fondos solidarios? ¿Cómo se desglosa el gasto por tipo de actividades?

A continuación, reflejaremos 3 conceptos que se aproximan a una consideración avanzada de la responsabilidad social. Una es la formulada por el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo (2007):

La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los Derechos Humanos, que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. (p.7)

La Comisión de las Comunidades Europeas en su Libro Verde de 18 de junio de 2001 define la responsabilidad social de las empresas:

La integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. (p.7).

La Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 define la RSC como aquella función que “maximiza la creación de valor compartido para todos” e “identifica, previene y atenúa las posibles consecuencias adversas” de las compañías en el ejercicio de su actividad.

En la Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora, también se ha reflejado este compromiso.

La Unión Europea ha manifestado un fuerte interés en la responsabilidad social de las empresas en la medida en que puede contribuir positivamente al Objetivo Estratégico establecido en Lisboa³: “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”.

Si seguimos una línea cronológica debemos apuntar las siguientes fechas que siguen a la publicación del libro verde:

2002. La Comisión Europea presenta una comunicación sobre RSE bajo el título **"RSE: una contribución empresarial al desarrollo sostenible"**, la cual dio lugar a la creación en ese año del Foro Europeo Multistakeholder sobre RSE.

3.- También conocida como Agenda de Lisboa o Proceso de Lisboa, es un plan de desarrollo de la Unión Europea (UE) que fue aprobado en la reunión del Consejo Europeo en Lisboa en marzo del año 2000

2005. La Comisión Europea aprueba la [estrategia para el crecimiento, el empleo y el desarrollo sostenible](#).
2006. **La Comisión Europea presenta una comunicación sobre RSE bajo el título "Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE" en la que se anuncia la creación de la Alianza Europea para la RSE.**
2007. **Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre la RSE, bajo el título "La RSE: una nueva asociación".**
2011. La Comisión Europea presenta una comunicación sobre RSE sobre, **Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.**

Tal y como señalamos al inicio de la unidad, no se debe confundir RSE con deber empresarial. La empresa está obligada a cumplir las normas y la legislación vigente y el cumplimiento de las mismas no entra dentro del ámbito de la RSE, ya que esta se define como la actuación voluntaria de la empresa en la dimensión interna y externa que tiene como principales objetivos cumplir con las expectativas que la sociedad tiene respecto al comportamiento empresarial. Al ser estas acciones voluntarias la empresa no está obligada a ellas y nadie le puede pedir cuentas si no las desarrolla. El cumplimiento de la legislación no se deja al libre arbitrio de las empresas. Su incumplimiento implica la obligación de responder por el mismo. Las memorias de sostenibilidad y de RSE de las grandes corporaciones están llenas de cumplimiento de las leyes y esto no es estrictamente RSE. **Diferenciamos entonces entre deber empresarial, que implica cumplir la legislación y responsabilidad social que son acciones planificadas por la empresa para satisfacer las expectativas que los grupos de interés tienen en relación a la sociedad y al medio ambiente.**

El principal problema que tienen todas las iniciativas vinculadas con la RSC es su carácter voluntario y de difícil control debido a la falta de transparencia con la que se encuentran el resto de grupos de interés o agentes.

Cada vez son más las empresas que desean asumir plenamente su responsabilidad social, ya que son conscientes de que en la economía de mercado actual, la legitimidad para poder operar ha de venir concedida por todos sus stakeholders, abandonando la teoría económica clásica de responder únicamente a los intereses económicos de los propietarios de la entidad. Es entonces cuando debemos preguntarnos **¿Las organizaciones son responsables con ese cumplimiento de la ley? En este sentido es necesario reflejar que también es importante en cómo se cumple esa normativa. Por ejemplo, en como una empresa realiza un plan de igualdad, o cómo cumple la LISMI o la contratación de sus trabajadoras y trabajadores. Y por otro lado, ¿Cómo trabajar determinadas cuestiones fundamentales, que a día de hoy no están respaldadas legalmente ó no son vinculantes como por ejemplo en el cumplimiento de los derechos humanos?**

La Responsabilidad social, exige ir más allá de la ley, pero también supone asumir los tratados y convenios internacionales sobre Derechos Humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente con especial atención a los reflejados por la Organización Internacional del Trabajo y sus convenios, la OCDE y sus directrices para Empresas Transnacionales, o iniciativas como el Consejo Mundial Empresarial sobre Desarrollo Sostenible. También deberá ser referencia en materia de RSE, el papel de Naciones Unidas, referente básico de derecho internacional, y sus documentos relativos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Objetivos del Milenio, las Normas para la lucha contra la corrupción, y la Resolución del Alto Comisionado respecto de las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de Derechos Humanos.

La dificultad de regular es la gran cuestión. ¿Más leyes para una responsabilidad social? Quizás no pueda existir responsabilidad social sin ley. El debate está servido:

Ver: "Más leyes para una verdadera RSC"
goo.gl/Fm1MiA

Estándares y normas más utilizadas en Responsabilidad Social

Ante la carencia de regulación, existen una serie de normativas de calidad, compromisos públicos, y auditorías a las que las empresas pueden acogerse y certificarse. Incluimos las más destacables y haremos hincapié en alguna de ellas en las siguientes unidades.

SECTORIALES	<p>Sectoriales</p> <p>Amnesty International Human Rights Principles for Companies (respeto a los Derechos Humanos)</p> <p>Clean Clothes Campaign Code of Labor Practices (relaciones laborales en el sector textil)</p> <p>FLA Charter Management (relaciones laborales)</p> <p>IFCTU Basic Code of Labour Practice (relaciones laborales)</p> <p>ISO 14000 (medio ambiente)</p> <p>Investors in People (relaciones laborales)</p> <p>SA 8000 (relaciones laborales)</p>
GENERALES	<p>Accountability 1000</p> <p>Caux Roundtable Principles</p> <p>CERES Principles</p> <p>Ethical Trading Initiative Base Code</p> <p>Fortune 's Corporate Reputation Index</p> <p>Global Reporting Initiative (GRI)</p> <p>Global Sullivan Principles</p> <p>Os for Multinational Enterprises</p> <p>United Nations Global Compact</p> <p>ISO 26000</p>

<p>GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)</p> <p>Desarrollado por CERES, Tellus Institute y el Programa de Medio Ambiente de la Unión Europea</p> <p>www.globalreporting.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su principal objetivo es conseguir el mismo grado de transparencia tanto en las políticas medioambientales y sociales, como en los estados financieros de las empresas. • Para ello, ha desarrollado un marco basado en principios, características e indicadores que deben ser usados en el reporte.
--	--

<p>OECD (ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT) Código de Conducta Guidelines for Multinational Enterprises http://www.oecd.org/document/28/0,3343,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1,00.html</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas multinacionales deben contribuir al progreso económico, social y medio ambiental, respetar los Derechos Humanos, fomentar la creación de capital humano en los países donde se trabaja, asegurar la transparencia, abstenerse de acciones discriminatorias o disciplinarias que van en contra de la buena fe, fomentar la aplicación de las mismas normas por sus socios y socias etc.
<p>ONU GLOBAL COMPACT (Código de Conducta) www.unglobalcompact.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto y apoyo positivo de los Derechos Humanos especialmente en lo que respecta a los empleados/as y al medio ambiente.
<p>CERES PRINCIPLES (Coalición para unas Economías Responsables con el medioambiente) www.ceres.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de la biosfera • Uso sostenible de recursos naturales • Reducción de residuos • Conservación de la energía • Productos y servicios seguros • Recuperación del medio ambiente
<p>FLA (FAIR LABOUR ASSOCIATION) Charter Agreement (FLACA) (socio-laboral) www.fairlabor.org</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar trabajo infantil y forzado • Evitar el acoso, la discriminación o el maltrato • Promover unas condiciones de trabajo seguras • Promover la libertad de asociación y de sindicación • Fijar un salario mínimo, unas horas máximas de jornada y un tiempo máximo de horas extraordinarias.
<p>ISO 14000 (MEDIO AMBIENTE) www.iso.ch</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye más de 350 estándares para controlar aspectos tales como la calidad del aire, el agua o el suelo, de forma que se cuente con datos científicamente válidos para conocer las consecuencias del comportamiento de la empresa sobre el medio ambiente.
<p>REGLAMENTO (CE) NO 1221/20094 (EMAS III)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medio-ambientales (EMAS)

<p>ISO 26000 (GENERAL) http://www.iso.org/iso/social_responsibility</p>	<ul style="list-style-type: none"> Primera norma internacional que abarca de manera conjunta las distintas dimensiones de la responsabilidad social corporativa. <p>No es un estándar de sistema de gestión, pues no está diseñada ni es apropiada para su certificación o su uso regulatorio o contractual.</p> <p>Proporciona guías sobre el comportamiento organizacional en las diferentes áreas de responsabilidad social que se identifican en la norma: gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas organizacionales justas, atención al consumidor y participación y desarrollo de la comunidad.</p>
<p>SA 8000 (SISTEMA DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Norma de carácter voluntario que especifica una serie de criterios asociados al concepto de responsabilidad social de la empresa en su vertiente de condiciones laborales
<p>NORMAS DE LA ONU PARA EMPRESAS TRANSNACIONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
<p>NORMA SGE 21 DE FORÉTICA (SISTEMA DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable. Parte de modelos consolidados como los de calidad y medio ambiente, a los que enriquece a través de una visión multistakeholder. De esta manera sistematiza las relaciones con nueve grupos de gestión, para los que establece unos criterios que son desarrollados por un Código de Conducta y supervisados por un Comité de Ética.

<p>AA1000 HERRAMIENTAS DE GENERACIÓN, AUDITORÍA Y ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</p>	<p>Su objetivo primordial es la mejora de la calidad de la información, a través del compromiso con los stakeholders y del diseño de sistemas que mejoren el rendimiento global de la empresa, mediante un diálogo efectivo y permanente con los mismos.</p> <p>AA1000 AccountAbility Principles Standard, el AA1000 Assurance Standard y el AA1000 Stakeholder Engagement Standard. Dichos estándares pueden servir de referencia a la organización a lo largo del proceso de definición de indicadores y objetivos, para la medición del grado de consecución de los mismos, en la auditoría y reporting de sus niveles de desempeño, así como en el establecimiento de mecanismos de retroalimentación.</p> <p>AA1000 Assurance Standard: proporciona una guía para llevar a cabo el “assurance” de la información relativa a la sostenibilidad suministrada por las organizaciones.</p> <p>Informaría acerca del cumplimiento de los principios del AA1000 AccountAbility Principles, así como de la calidad de la información suministrada en términos de desempeño en sostenibilidad. Proporciona una serie de mecanismos para valorar la calidad y la credibilidad de la información proporcionada por las organizaciones en sus informes éticos y sociales.</p>
<p>UNE 165010:2009 EX</p>	<p>Sistema de gestión de la responsabilidad social en la empresa.</p> <p>Desarrollada por AENOR en 2009, esta guía establece los criterios para el mejor ejercicio de la Responsabilidad Social de la Empresa y puede ser utilizada por cualquier organización independientemente de su tamaño o sector.</p>

<p>Sistema de Responsabilidad Social IQNet SR 10</p>	<p>QNet SR 10 es el estándar internacional desarrollado por IQNet a partir de, entre otros, la especificación RS10 de AENOR (a la que sustituye), que sirve para integrar la gestión de la responsabilidad social en la estrategia de las organizaciones y para comunicar los logros alcanzados a través de su certificación.</p>
<p>OHSAS 18001 http://www.crea.es/preven-cion/ohsas09/1.htm</p>	<p>Es una norma compatible con ISO 9001 e ISO 14001 y Reglamento EMAS, que sirve para facilitar el cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. La implantación y certificación OHSAS 18001 de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) sirve para cumplir con la obligación legal de integrar la actividad preventiva en el seno de la actividad económica de cualquier empresa. Es una norma certificable de reconocimiento internacional.</p>

IMPORTANTE!!!

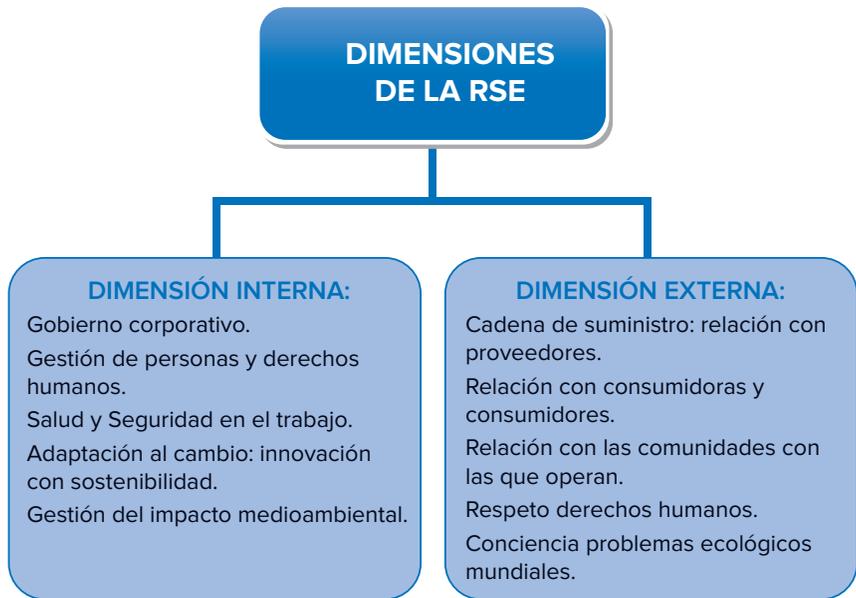
El Parlamento Europeo aprobó en Octubre de 2014, una nueva directiva europea de divulgación de información no financiera y diversidad. Esto afectará a 6000 compañías europeas de las cuales 600 serían españolas. El objetivo es establecer un marco para que los estados miembros desarrollen el reporting no financiero de las empresas de más de 500 trabajadoras y trabajadores de cada país y cuyo balance supere los 20 millones de Euros. La diferencia reside en que no se trata de una norma de responsabilidad social corporativa. Se trata de una directiva que modificaría las directivas contables.

Ver: goo.gl/UfYm7Q

2.5.1 ¿Cuáles son las dimensiones de la responsabilidad social?

El libro verde de la Unión Europea distingue dos dimensiones de la RSE, la dimensión interna y la dimensión externa. La dimensión inter-

na afecta especialmente a la plantilla y al medio ambiente e incluye la gestión de recursos humanos, la salud y seguridad en el trabajo, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. La dimensión externa recoge las relaciones con la comunidad, grupos de proveedores y consumidoras y consumidores, los Derechos Humanos y los problemas ecológicos mundiales.



Estas dimensiones hacen también referencia a los grupos de interés. Tal y como se hará referencia en la unidad 3, la idea principal en torno a los grupos es que es necesario considerar como elementos fundamentales de la organización a la clientela, proveedores, comunidad local, nacional y ahora internacional con su representación: gobiernos, sindicatos, movimientos sociales, medios de comunicación, etc.

Los stakeholders o grupos de interés de la empresa, son los grupos y las personas que la afectan o que son afectadas por ésta, los inte-

reses, las demandas y las expectativas que están en juego en cada caso y el poder real que tiene cada uno en esta red de relaciones.

La RSC por lo tanto se concibe como una forma de gestión cuyo objetivo es hacer bien las cosas para el bien común. Supone el reconocimiento e integración en la gestión y en las operaciones de la organización de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los Derechos Humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores. Para conocer esas preocupaciones y expectativas es necesario definir un marco de relación y diálogo con esos grupos.

3.- Responsabilidad social y gestión de la diversidad: una visión humanista y ética en los entornos profesionales

En este apartado, nos centraremos en dos aspectos fundamentales de la dimensión interna (el gobierno corporativo y la gestión de personas) ya que el contenido relativo a la dimensión externa se trabajará en la unidad 3, y todo lo relacionado con empresa y derechos humanos tendrá un apartado específico en la unidad 2. Así también, abordaremos qué vinculación existe en este sentido entre la responsabilidad social y la ética con la gestión de la diversidad.

3.1. La responsabilidad social y su vinculación con la gestión de la diversidad

La gestión de la diversidad puede considerarse una política de responsabilidad social en la medida en que como acción estratégica apoya políticas de gestión del personal que impulsan el trato respetuoso y positivo hacia la diferencia, poniendo el énfasis en el valor de las personas como aspecto fundamental de la organización. Las

organizaciones deben realizar una gestión ética y responsable de las personas, siendo por lo tanto la gestión de la diversidad un factor clave. No puede realizarse una gestión ética, si no reconocemos la diferencia y la gestionamos adecuadamente en un marco de respeto y afecto.

A su vez, al poner en valor las diferencias entre las personas e intentar construir entornos en los que éstas puedan alcanzar su máximo potencial y contribuir, de la mejor manera posible, en la consecución de los fines de la organización. La gestión de la diversidad promueve la rentabilidad y la permanencia de la organización en el largo plazo.

Sin embargo, muchas empresas, disponen de áreas de diversidad y responsabilidad social diferenciadas, como si fueran departamentos estancos. Esto bien puede tener su explicación el origen de una y otra según países. Por ejemplo, en países como EEUU o Inglaterra aparecieron departamentos de inclusión y de diversidad con mucha anterioridad a los de responsabilidad social. Sin embargo, en España ocurrió lo contrario, en primer lugar aparecieron acciones de responsabilidad social vinculadas a las organizaciones y después, se fue introduciendo el concepto de gestión de la diversidad. De ahí, que existan diversas posturas en España a la hora de integrar las políticas de gestión de la diversidad como parte de la Responsabilidad Social o al margen de esta.

En cualquier caso, podemos entender la gestión de la diversidad como un aspecto que forma parte de la responsabilidad social de las organizaciones. Ambas cuestiones tienen un carácter transversal y deben ir de la mano, sin entenderse como cuestiones separadas, siempre y cuando, entendamos la responsabilidad social en todas sus dimensiones y no sólo, como un departamento estanco limitado a la acción social o al marketing social, tal y como se ha comentado con anterioridad cuando hacíamos referencia a las diferentes teorías sobre la responsabilidad social en las organizaciones.

La gestión de la diversidad en su dimensión interna, implica por lo tanto una gestión ética de personas, y en su dimensión externa, no sólo debe limitarse a realizar una adecuada gestión de las variables de la diversidad en lo que respecta a la clientela y proveedores. Además, debe implicar una gestión ética en la cadena de suministros y con relación a las consumidoras y los consumidores.

Ese es el factor clave, que tanto en su dimensión interna como en la externa, la gestión no solo debe atender a las variables de la diversidad atendiendo a criterios de beneficios económicos, o como posicionamiento de una marca o un servicio, también deben incorporarse aspectos de eficiencia, éticos y de justicia que atiendan a modelos de organización sostenibles y que generen entornos profesionales éticos, igualitarios y compatibles con la vida de las personas.

Veamos entonces a continuación dos aspectos fundamentales de esta dimensión interna:

3.2.1 El Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo, en adelante GC, tiene en cuenta todas las relaciones entre la administración de la empresa, las personas que forman parte de la dirección, sus accionistas y demás agentes económicos (Stakeholders) que mantengan algún vínculo o interés en la empresa, por tanto el GC también provee la estructura a través de la cual se establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzar estos objetivos, así como la forma de hacer un seguimiento a sus operaciones y a su desempeño en general.

Los mecanismos y estructuras de gobierno de las organizaciones han sido analizados y contextualizados dentro de las diferentes teorías económico-financieras cuyo objetivo es explicar las posibles interacciones entre los grupos de interés considerados “importantes” para la gestión empresarial.

No hay un único modelo de Gobierno Corporativo, va a depender de la estructura y la actividad de la empresa, pero sobre todo de la tradición cultural, histórica y económica del país o área cultural que da origen al modelo. Los diferentes modelos se distinguen por las diferencias en el diseño de los mecanismos de control existentes.

En Europa, desde principios de los 90 se han ido publicando códigos de buen gobierno en casi todos los países, que han sido reformados en los últimos años con la finalidad de readaptarlos a las recomendaciones de los organismos reguladores de los mercados de cada país y a las recomendaciones de organismos supranacionales como al OCDE.

El Instituto Europeo de Gobierno Corporativo (European Corporate Governance Institute) publica de forma dinámica en su página web todos los códigos de Buen Gobierno a nivel mundial. Aunque cada código presenta una estructura diferente, todos contemplan unos principios fundamentales.

Se pueden agrupar en diez principios básicos recogidos en la mayoría de los informes de Gobierno Corporativo internacionales:

1. Transparencia.
2. Responsabilidad.
3. Obligaciones claras de las/os consejeras/os: diligencia y buena fe.
4. Criterios de selección, clasificación y retribución de consejeras y consejeros.
5. Necesidad de Comités de apoyo al Consejo: principalmente Auditoría y Cumplimiento, Retribuciones y Nombramientos y Estrategia.
6. Gestión preventiva de riesgos.
7. Control interno evidenciable.

8. Separación de poderes.
9. Incorporación equilibrada de consejeras y consejeros no ejecutivos e independientes.
10. La creación de valor como medición del buen funcionamiento: evaluación del funcionamiento del Consejo.

Gobierno Corporativo en España

El gobierno corporativo en España, comenzó su andadura con la Comisión Olivencia y las recomendaciones de la Comisión Aldama. Posteriormente, la Ley de Transparencia, la Orden ECO/3722/2003, así como la Circular CNMV 1/2004 de marzo de 2004 sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo, y el Código Conthe han sido los hitos más relevantes hasta la fecha.

En la página web de Comisión Nacional del Mercado de Valores (<http://www.cnmv.es>) se pueden consultar los distintos códigos y legislaciones aplicables en nuestro país al Gobierno Corporativo.

La Orden ECO/3722/2003, así como la Circular CNMV 1/2004 de marzo de 2004 sobre el Informe Anual de Gobierno Corporativo establece esta obligación para las empresas que coticen en bolsa. El informe ha de contener los siguientes epígrafes:

- Estructura de la propiedad.
- Estructura de la administración.
- Operaciones vinculadas e intergrupo.
- Sistemas de control de riesgos.
- Funcionamiento de la Junta General.
- Grado de seguimiento de las recomendaciones de buen gobierno.

La información emitida ha de ajustarse al principio de transparencia. En 2006, se ha emitido el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Éste código, conocido como Código Conthe

e incorpora las recomendaciones de la Comisión Europea, y de las entidades de crédito aprobadas por el Comité de Supervisores Bancarios de Basilea, además de la versión actualizada de los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE. Sin embargo el nuevo Código de Buen Gobierno es una norma blanda que parte del principio de voluntariedad.

El objetivo de este código ha sido detectar los principales problemas de gobierno de las empresas cotizadas españolas (concentración de la propiedad) [el 30% de las sociedades del Íbex 35 poseen un accionista de control y los accionistas significativos ostentan el 51% del capital cotizado) y ofrecer una serie de medidas que permita generar transparencia sobre las decisiones del consejo y crear mecanismos de control sobre las decisiones de los grandes accionistas. Desde el año 2005 se elabora un ranking⁴ de gobierno corporativo de las empresas cotizadas en bolsa en el que se tienen en cuenta 231 ítems o variables. Los datos más recientes los podemos encontrar en la siguiente página web: <http://www.cnmv.es/>.

La diversidad en el gobierno corporativo

Ver: *MACHISMO EN EL IBEX:*
goo.gl/KY8XTO

Uno de los grandes retos para las empresas es la gestión de la diversidad en todas las estructuras de la organización. En el análisis desde el enfoque de género, uno de los factores que explica la poca visibilidad y presencia de mujeres en el gobierno corporativo y otros órganos de poder de las organizaciones, es denominado “el techo de cristal”. Este término nace en los años 80 como “glass ceiling” en un informe sobre mujeres ejecutivas publicado en el *Wall Street Journal*, que se ha extendido para explicar que a pesar de reconocerse

4.- Consultores de Gobierno Corporativo (CGC) (www.gobiernocorporativo.es)

la igualdad, existen prejuicios extendidos que dificultan a las mujeres ocupar puesto de responsabilidad.

Sin embargo, esta cuestión no solo se reduce a un aspecto relacionado con los estereotipos y prejuicios. Ese “techo de diamante” que acuñaría Amelia Valcárcel (1997), hace referencia a que en esta sociedad patriarcal, los hombres continúan siendo el sexo que ostenta los privilegios, impidiendo que las mujeres sean valoradas por criterios profesionales:

Mientras los varones sean entre sí objetos de aprecio y las mujeres únicamente objetos de deseo, no sólo el sistema de cooptación mantendrá ese techo de diamante indeseable, sino que además el estatuto completo humano no nos pertenecerá. (p.81).

Ver: "Situación actual de las mujeres consejeras en España"

goo.gl/P7uaKb

Ver: "Gobierno corporativo y el juego de la silla vacía"

goo.gl/vze3ON

Los logros de los últimos años en materia de igualdad entre hombres y mujeres, han servido para plantear el análisis de las diferencias atendiendo al origen de estas diferencias y su impacto en la sociedad actual. Sin embargo, tal y como se reflejaba en los distintos enfoques de la economía feminista, sería necesario realizar un análisis, haciendo referencia a lo invisible, como es el caso del trabajo no remunerado y a otros factores del sistema económico actual que son estructurales y dificultan el acceso, en este caso, de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.

También es preciso señalar que la igualdad, no solo debe entenderse entre personas y grupos diferenciados por su sexo, sino entre personas con su propio ser diverso y sus identidades múltiples (diversidad

de género, diversidad cultural, funcional, orientación sexual). Por lo tanto, sería preciso realizar un análisis de las estructuras de la organización, ateniendo a las diferentes variables de la diversidad.

Sabemos que la igualdad de oportunidades y sostenibilidad caminan muy unidas. Por este motivo, invitamos a las empresas y organizaciones a ejercer su compromiso con la igualdad, a la ejecución de medidas sostenibles en sus planes de igualdad de oportunidades, teniendo además presente una gestión ética de personas en el marco de la responsabilidad social, cuestión que abordaremos en el siguiente apartado.

3.2.2 Gestión ética y responsable de personas

Las empresas como ya hemos dicho, son organizaciones creadas por personas cuyas motivaciones son diversas. Las organizaciones van creciendo debido al esfuerzo de las personas y por tanto como agentes que se desarrollan en sociedad deben ser un reflejo de ésta.

Y esta sociedad en la que vivimos, como la mayoría de sociedades en el mundo, no son homogéneas sino absolutamente heterogéneas y variadas en su composición. Las organizaciones que quieran ser sostenibles y perdurables en el tiempo han de ser fiel reflejo de la diversidad social y comprometerse con ella.

En la gestión de personas, las empresas tienen que afrontar las siguientes cuestiones:

- Igualdad de oportunidades para todas las personas sin que ningún aspecto condicione la aplicación de este principio en función de su origen, religión, sexo, identidad sexual o capacidad.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Gestionar a diversidad en todas sus variables.
- Seguridad e higiene en el ámbito laboral.

La gestión de personas es un pilar fundamental en el funcionamiento de las organizaciones. Las personas empleadas están en la primera línea de combate de la mayoría de los negocios y a menudo ven los problemas y las soluciones antes de que la dirección los pueda ver. Como hemos dicho anteriormente la responsabilidad social es un enfoque transversal que ha de permear todos los ámbitos de la empresa y la gestión de personas es fundamental. Es el primer paso en la implementación de la RS porque antes de mirar al exterior la empresa ha de empezar por su propia casa. En su dimensión interna la RS es un elemento cohesionador, motivador y propiciador del buen clima laboral, lo que lleva en el corto plazo a una mayor productividad y compromiso por parte de todas las personas que forman parte de la organización como trabajadores.

La gestión socialmente responsable de las personas en las organizaciones tiene que fundamentarse en los siguientes principios fundamentales:

Principio de no discriminación, principio de igualdad de oportunidades, gestión de la diversidad, respeto a los Derechos Humanos, flexibilidad y sensibilidad social. El enfoque ha de ser integrador (de género y diversidad).

Todos los procesos relacionados con la gestión de personas han de desarrollarse respetando estos principios, cumpliendo la legislación y adoptando medidas que van más allá de ésta. En este sentido debemos incorporar herramientas de gestión de la diversidad en los diferentes procesos relacionados con la gestión de recursos humanos, a saber:

- Captación.
- Reclutamiento y selección.
- Contratación.
- Acogida.

- Formación/Promoción.
- Salarios.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Gestión del Cambio: proceso de desvinculación.

Muchos aspectos relacionados con la gestión de personas se han legislado con la finalidad de establecer unos mínimos necesarios que es necesario cumplir. ¿Los avances sociales hubieran podido darse si se hubieran puesto en manos de la voluntariedad de las personas, en este caso las empresas? En la actualidad y a pesar de las numerosas legislaciones existentes que tratan estas cuestiones, la igualdad real no se ha conseguido con lo que conlleva de efectos negativos y perniciosos para la sociedad.

La gestión de la diversidad va más allá de la mera integración laboral de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, ya que su gestión desde el ámbito de la RSE permite obtener todo el potencial humano para las organizaciones. El no utilizar el pleno potencial humano y empoderar a cada persona de la plantilla, es cada vez más dañino en un mercado laboral en el que la DIVERSIDAD puede convertirse en un elemento que afecte a la sostenibilidad de la organización.

Todas estas cuestiones relativas a la introducción de la gestión de la diversidad han sido tratadas en un primer módulo formativo, donde se analizan detenidamente las diferentes variables de la diversidad y cuáles son las herramientas a utilizar para reconocer la sociedad diversa en la que vivimos. Así también se incluyen argumentos para desmontar estereotipos y prejuicios que sin duda actúan como barreras para una adecuada gestión de la diversidad.

Ver: Introducción a la gestión de la diversidad en los entornos profesionales: goo.gl/ue7Pdz

3.2. Gestión de la diversidad y territorios socialmente responsables

Antes de introducirnos en el concepto de territorio socialmente responsable, haremos referencia al concepto y análisis de Ciudades Globales, que ha sido investigado por la socióloga Saskia Sassen.

PARA REFLEXIONAR:
goo.gl/EBRn3G

Saskia Sassen mantiene una postura crítica de las grandes ciudades y ha denunciado la exclusión y las políticas representativas que han demolido la ciudad en su sentido original, esto es, de la ciudadanía. La investigadora nos habla de la creación de otro modelo de territorio (territorios inteligentes), otras economías centradas en lo “*glocal*” que pongan fin a esa austeridad. En una entrevista realizada por el diario ABC, en Mayo de 2013, destacó que

Es necesario instalar otro tipo de economía, conectada a lo urbano aunque pase por recuperar los espacios rurales. Es necesario relocalizar activamente los métodos de producción, porque la globalización de las grandes corporaciones hace perder muchos recursos. Y es necesario recuperar la capacidad de lo social, que hemos perdido al convertirnos en consumidores.

¿Por qué hablar entonces de territorios responsables?

Existe una tendencia generalizada a pensar que la gestión de la diversidad y la responsabilidad social, son cuestiones exclusivas de las empresas de gran tamaño, sin embargo, cuando hablamos de organizaciones responsables, nos referimos a empresas y entidades de diversa índole. Tal y como se ha señalado, cualquier organización debería orientarse al bien común y plantearse que impactos y beneficios genera en la sociedad. Por este motivo, es fundamental hablar

de territorios responsables y como en ellos puede gestionarse la diversidad de manera ética y eficaz.

No olvidemos que las pequeñas organizaciones, autónomas y autónomas, representan un alto porcentaje del tejido empresarial de nuestro entorno. Esta cuestión es fundamental, ya que tienen la ventaja de un acceso más directo a la ciudadanía y por lo tanto, juegan un papel fundamental en la cohesión social y desarrollo local de los territorios, cuestión clave para promover otro modelo de sociedad mediante la transformación local y que pueda transferirse a lo global.

La **Red Europea de Ciudades y Regiones para la Economía social** hace referencia a los territorios socialmente responsable como un sistema territorial que conjuga el equilibrio entre los aspectos sociales, ambientales y culturales del modo de vida local, buscando una mejor calidad de vida para todas las personas, mediante un enfoque de gobernanza participativa.

Una **Ciudad o territorio Socialmente Responsable** es aquel que tiende a la sostenibilidad haciendo frente a sus retos económicos, sociales y ambientales con la colaboración y el compromiso de sus agentes: organizaciones diversas (con independencia de su tamaño), las administraciones públicas, las organizaciones sociales, la ciudadanía. etc.

En este contexto de responsabilidad social, la diversidad debe ser entendida en todos los sentidos que puede adoptar: la diversidad de personas, la diversidad de organizaciones, la diversidad de ideas, la diversidad de proyectos etc. Como elemento clave de esta DIVERSIDAD tenemos que hablar de la promoción de la igualdad en todos sus ámbitos más allá del cumplimiento de la legalidad vigente, e invitar a desmonopolizar lo público para favorecer una economía social que beneficie a los sectores más desfavorecidos del territorio.

El comportamiento ético de cada agente que integra el territorio, debe de actuar de manera comprometida en el respeto y el fomento

de los derechos humanos, incluyendo los socioeconómicos o de tercera generación.

Además, en una **Ciudad o territorio socialmente Responsable**, tendrán gran importancia los procesos de diálogo y las estrategias de colaboración, encaminadas a encontrar soluciones que creen valor para todas las partes, ya que generan capital social y aportan una capacidad de gobernanza de la comunidad, al tiempo que avanzan hacia una visión sostenible de la ciudad. Finalmente, la responsabilidad social y la sostenibilidad deben formar parte de los atributos que identifican el territorio, como una marca de la propia identidad.

Ver: "Tomen nota gobernantes: cohesión social + gobernanza participativa = territorio socialmente responsable"
goo.gl/XGWsBY

La vinculación de las Administraciones Públicas con la Responsabilidad Social se puede concebir desde una doble vertiente: la promoción de la Responsabilidad social a nivel de empresa o bien una aplicación interna dentro de la administración. En las ciudades Socialmente Responsables debemos centrarnos en la parte interna, lo que implica una serie de acciones muy diversas que se pueden simplificar en temas concretos como la introducción de las cláusulas sociales, la elaboración de un código ético de la ciudad, la publicación de memorias de sostenibilidad, reforzar el movimiento asociativo y la acción comunitaria, impulsar inversiones socialmente responsables, liderar alianzas público-privadas que permitan el desarrollo de la RSC etc.

Algunas propuestas de actuación para fomentar Una Ciudad Sostenible:

- Sensibiliza a los agentes.

- Construcción de una identidad territorial y de una imagen positiva del territorio.
- Creación de espacios de diálogo y entendimiento entre grupos de interés.
- Apoyo a la iniciativa emprendedora RESPONSABLE que impulsen modelos económicos sociales y colaborativos.
- Creación de agendas comunes en temas sociales, ambientales y económicos.
- Extender la RSC a todo el territorio: grupos de proveedoras y proveedores, cadena de subcontrataciones, cláusulas sociales, compra ética, código ético (Mas allá de la legalidad vigente y dando más valor a integración social y la igualdad de oportunidades que al aspecto económico).
- Identificar y comunicar públicamente los objetivos de Ciudad Socialmente Responsable.
- Fomentar el trabajo en Red.
- Gestionar la diversidad en todos los ámbitos.
- Contratación pública ética.

Los territorios socialmente responsables permiten el desarrollo local, siendo el trabajo comunitario una de sus estrategias. En este sentido, tal y como se ha hecho referencia en el apartado de bienes comunes, la economía que tiene en cuenta los bienes comunes y que tiene en cuenta a TODAS LAS PERSONAS que forman parte de los territorios es un referente indispensable.

"El trabajo comunitario como estrategia de desarrollo local".
goo.gl/huA0vs

"El bien común se instala en la localidad guipuzcoana de Orendain" goo.gl/saAmUN

Sabemos que la gestión de la diversidad debe ser una clara estrategia de responsabilidad social y debe ser potenciada y fomentada desde cada territorio y el ámbito local. Esta es una de las conclusiones emitidas en el último [Congreso Nacional de Responsabilidad Social](#), que tuvo lugar en Zaragoza en Febrero de 2015, cuya temática central, fue el fomento de territorios socialmente responsables, haciendo un claro énfasis en la corresponsabilidad como elemento clave para no asociar responsabilidad social como una cuestión puramente empresarial que debe estar alineada con el resto de agentes de la sociedad.

En cualquier caso, todas las recomendaciones deben enmarcarse en un modelo de gestión que permita una transformación del modelo actual. Cuando nos preguntábamos al inicio de la unidad, **¿Qué modelo de sociedad queremos?**, lo hacíamos con la intención de reflexionar sobre que impactos queremos generar con nuestras acciones, y en qué medida, somos responsables de las mismas. Por este motivo, cualquier acción, herramienta o medida que esté definida como responsable, debe tener un fuerte cimiento ético y de justicia que tenga en cuenta y ponga en el centro a las personas que “forman parte de” un entorno profesional concreto.

UNIDAD 1

Actividad 1.1



NO A LA VENTA

Objetivos

- Sensibilizar a las y los participantes acerca del impacto negativo que tienen algunas empresas sobre la sostenibilidad, el equilibrio social y medio ambiente.
- Analizar y conocer de primera mano el contexto de determinadas empresas.
- Promover alternativas sostenibles a los ejemplos dados.

Metodología

Como actividad introductoria a la unidad 1, iniciamos con el visionado *“No a la venta”, un documental del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativo en coproducción con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).*

goo.gl/Ti7Oe7

Una vez visualizado, proponemos que completéis una ficha donde nos permite reflexionar y profundizar en los temas tratados.

Materiales

Ordenador, retroproyector, conexión a internet, ficha de trabajo.

Temporalización

2 horas



Ficha 1

Tras visualizar el documental “**No a la venta**” te proponemos una serie de actividades para reflexionar y profundizar en la temática abordada:

1. Elabora un pequeño resumen del documental con las principales ideas que te resulten más relevantes.
2. A continuación te mostramos 3 casos prácticos, di cuál es tu opinión al respecto.
3. Nombra 3 empresas que consideres tienen un impacto positivo y aplica políticas de responsabilidad social. Señala tres razones por las que consideres que aplica una responsabilidad social REAL.

Nestlé. Deslocalización y debilitamiento de normas laborales en Colombia publicado por admin27, 2009⁵

La multinacional agroalimentaria suiza Nestlé ha estado haciendo negocios en Colombia desde 1944. Desde el comienzo de sus operaciones allí, los trabajadores de Nestlé han estado involucrados en constantes conflictos laborales.

Y es que la estrategia anti sindical de Nestlé, con la complicidad del gobierno colombiano, se ha encaminado a destruir los sindicatos locales a base de amenazas, amedrentamientos, secuestro y hostigamiento. Asimismo, la empresa ha sido corresponsable de actos violentos contra dirigentes sindicales de la organización sindical Si-

5.- <http://observatoriorsc.org/no-a-la-venta-documental/>

naltrainal. En los ocho primeros meses de 2009, 12 trabajadores de Nestlé, afiliados al sindicato Sinaltrainal, han sido asesinados, según informa la Confederación Sindical Internacional.

La tasa de afiliación sindical en Colombia es de un 4 %. De hecho, la actividad anti sindical genera que los trabajadores pierdan derechos ya adquiridos tras largas jornadas de lucha.

Source: International Union Confederation

Shell. Petróleo y contaminación en Nigeria

Desde 1956, la compañía multinacional anglo-holandesa Shell ha estado instalada en el Delta del Níger en Nigeria, utilizando prácticas consideradas inaceptables en la Unión Europea y los Estados Unidos. La combustión de los gases, derrames de petróleo y pérdidas abundantes han originado una de las mayores catástrofes medioambientales del siglo XXI y que aún continúa... Los habitantes de la zona beben y cocinan con agua contaminada – sus medios de supervivencia han sido totalmente destruidos por la contaminación de Shell.

Asimismo, la combustión de gases en el Delta del Níger ha sido uno de los mayores contribuyentes al cambio climático a nivel mundial durante décadas. A pesar de que las cifras varían dependiendo de fuentes industriales y la investigación del Banco Mundial, podría decirse que la quema de gas en el Delta del Níger envía cada año a la atmósfera entre 53 y 60 millones de toneladas de dióxido de carbono. Esto equivale a las emisiones anuales de nueve a diez millones de vehículos en Estados Unidos.

Actualmente desde diferentes organizaciones internacionales se trabaja para que Shell asuma sus impactos y reparen a los afectados. El Gobierno nigeriano ingresa miles de millones de dólares por los depósitos de petróleo, mientras la inmensa mayoría de la población de las zonas productoras de petróleo vive en la pobreza.

Sources: Friends of the Earth International and Amnesty International

Parmalat⁶

Como consecuencia de un escándalo financiero, la corporación agrícola italiana Parmalat se arruinó, dejando un déficit de 22 mil millones de Francos Suizos (equivalente a más de 23,5 mil millones de dólares) y casi 135.000 inversores perdieron su dinero.

Era el año 2003 cuando Parmalat se vio obligada a suspender pagos tras el fraude contable que llevó a la empresa a la quiebra ahogada por sus deudas. El caso puso en tela de juicio la credibilidad de los administradores, auditores, analistas de riesgo, supervisores, reguladores, analistas de inversión, y el gobierno corporativo.

El desplome comenzó tras la investigación que sus auditores llevaron a cabo sobre beneficios de 135 millones de dólares procedentes de productos financieros derivados. Bank of America, al negar la autenticidad de un documento que garantizaba la existencia de 3.950 millones de euros en una cuenta de una compañía ubicada en un paraíso fiscal, dio la pista de lo que estaba ocurriendo. El director ejecutivo y fundador de la empresa, Calisto Tanzi, dimitió al encontrarse evidencias de registros contables falsos.

Los investigadores italianos del caso afirmaron que la empresa había utilizado docenas de empresas constituidas en paraísos fiscales (off-shore) para registrar activos no existentes y que Parmalat podía haber estado falsificando, desde hacía 15 años, sus libros contables. Las autoridades italianas evitaron la desaparición de la compañía con una estricta tutela y el nombramiento de un nuevo gestor, que ha logrado que Parmalat salga adelante. Su entonces presidente, Calisto Tanzi, permanece bajo arresto domiciliario por estafa y bancarrota fraudulenta.

Source: The Economist, El País

6.- <http://www.noalaventa.com/contenidos/category/corrupcion>

UNIDAD 1

Actividad 1.2



¿Ética o estética?

Objetivos

- Profundizar en la ética como base de la responsabilidad social.
- Visibilizar buenas prácticas empresariales que tienen un sentido ético en su gestión y herramientas de responsabilidad social.

Metodología

En esta primera unidad, se ha hecho referencia a la ética como clave de la sostenibilidad de la economía, en la medida en que sólo aquella es capaz de dar contenido a los límites que la economía tiene para asegurar la sostenibilidad, la creación de valor económico a largo plazo. No se trata de decirle a la economía, simplificando, cómo “portarse bien” en función de un decálogo de normas; de lo que se trata, es de decirle **hasta dónde puede llegar cuando utiliza recursos medioambientales, cuando contrata personas, cuando motiva y cuando subcontrata, etc.** Se trata de fijar unos mínimos que garanticen su supervivencia como generador de riqueza, y estos mínimos sólo se los puede dar la ética.

Así también hemos hablado de tres preguntas clave que nos da una información muy valiosa sobre la ética de una organización concreta: ¿Qué y cuánto producir? ¿Cómo se produce? Y ¿para quién se produce? Respondiendo a estas preguntas deberás seleccionar una empresa que tenga este sentido ético en su modelo organizacional y otra que no lo sea. (Se recomienda no hacer diferencia entre empresas y entidades no lucrativas, esto es, si se seleccionan un ejemplo de empresa, el otro también debe serlo).

Materiales

Internet, ficha de trabajo.

Temporalización: 2 horas.

UNIDAD 1
Actividad 1.2



Ficha 1

EMPRESA ÉTICA:

¿Qué produce esta empresa y cuando produce?

¿Cómo produce esta empresa?

¿Para quién produce?

UNIDAD 1

Actividad 1.3



¿Conciliación sin corresponsabilidad? La importancia de legislar

Objetivos

Introducir el concepto de conciliación y corresponsabilidad en los entornos profesionales, relacionándolo con el cumplimiento legal y la responsabilidad social de las organizaciones en este sentido.

Reflexionar sobre las medidas de conciliación de las organizaciones y las políticas y normativas que garantizan el ejercicio de la responsabilidad por parte de las empresas.

Reflexionar sobre posibles buenas prácticas de conciliación desde una perspectiva ética y de género REAL.

Metodología

PRIMERA PARTE:

Iniciamos la actividad con este video que fue realizado por ACSUR-LAS SEGOVIAS y que tiene como título: Un futuro de cuidado.

Ver: goo.gl/Ydjzgd

A continuación las y los participantes deberán responder sobre las siguientes cuestiones para iniciar el debate:

1.- ¿Qué pasaría si nadie se ocupara de cuidar a las y los menores y personas dependientes? ¿Es posible el desarrollo sin tener en cuenta el cuidado? ¿Quién realiza estas tareas?

2.- Ahora vamos a revisar las estadísticas de empleo y tiempo http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm ¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el empleo remunerado y no remunerado? ¿Por qué?

3.- Ya se ha hecho referencia al debate relacionado con la voluntariedad y la necesidad de legislar. Si hacemos referencia a una de las dimensiones de la responsabilidad social, como es, la gestión ética de personas, hay una cuestión que hace referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se realizará una pequeña investigación de la normativa vigente, donde se haga referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ver: goo.gl/4RKkA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ver: goo.gl/j9OYQi

Después de una pequeña revisión, ¿Consideras que en este sentido, la normativa recoge la responsabilidad y obligación de empresas, trabajadoras y trabajadores para el ejercicio de la conciliación?

En base a esta revisión y según las propuestas señaladas en el apartado de la unidad que hacen referencia a una perspectiva del bien común y feminista de la economía, ¿Qué cuestiones se deberían tener en cuenta para que existan unos entornos laborales saludables y compatibles con la vida de las personas? Las y los participantes deberán reflexionar sobre diez principios clave, que podrían ser diez principios éticos para garantizar unos entornos laborales donde se asegure una conciliación personal, familiar y laboral efectiva.

SEGUNDA PARTE

Ahora que hemos revisado la legislación y hemos elaborado nuestros principios éticos, reflexionaremos y debatiremos sobre la necesidad

de legislar y la voluntariedad en torno a la conciliación personal, familiar y laboral.

En este ámbito, hay un punto álgido que supone un arma de doble filo que juega en contra de las mujeres con respecto a la conciliación. Las medidas legislativas que se han desarrollado para posibilitar esta conciliación siempre han ido orientadas hacia las mujeres, abocándola de nuevo al ámbito doméstico, en lugar de fomentar la corresponsabilidad. ¿Pueden las empresas ser responsables con la conciliación de sus trabajadoras y trabajadores? ¿La legislación garantiza esa conciliación y corresponsabilidad? ¿Es igual para mujeres y hombres?.

A medida que avance el debate se planteará como última cuestión el caso de los permisos de maternidad/paternidad iguales e intransferibles, iniciativa de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y adopción e implementados (con mayor o menor duración e intransferibilidad) en algunos países del norte de Europa y que impulsan una autentica igualdad y corresponsabilidad.

VER: www.igualeseintransferibles.org

Temporalización: 2 horas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreum J.L y Baddim M (2006, Octubre (2007, Marzo). Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 2 (1), 54-70.

Arent, A. (2003) 4ª.Ed. *Eichmann en Jerusalén. Un estudio acerca de la banalidad del mal*. Barcelona: Editorial Lumen.

Camacho, I (1999). Ética empresarial: reflexiones desde y para la docencia. *Papeles de Ética, Economía y Dirección*, nº 4, 1-13.

Camps, V y Salvador, G (2001). *Manual de civismo*. Barcelona: Ariel.

Carroll, A. B (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505.

Cortina, A (1994). *Diez palabras clave en ética*. Madrid: Verbo Divino.

Cortina, A (1994). Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial. Madrid: Trotta.

Elkington, J. (2004). Enter the Triple Bottom Line. In A. Henriques & J. Richardson (Eds.), *The Triple Bottom Line: Does it All Add Up? Assessing the Sustainability of Business and CSR* (pp. 1-16). London: Earthscan Publications.

Freeman, M (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.

Friedman, M (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13 (122), 32-33.

Fundación Cepaim (2013). *Introducción a la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Madrid. Fundación Cepaim.

Garrica, E y Melé, D (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, nº 53, 51-71.

Hardin, G. (1968). The Tragedy of Commons en *Science*, v. 162 , pp. 1243-1248.

Isea, R (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE. Extraído el día 5 de Enero de 2015 desde: goo.gl/7ZlzfH

Lispector, Clarice. (2008). *Revelación de un mundo*. Buenos Aires. Adriana Hidalgo Editora.

Lozano, J. M (2002). *La empresa ciudadana: un reto de innovación*. Madrid: ESADE.

Melé, D (2007). Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz*. 65 (2), 50-67.

Naciones Unidas (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el Progreso Humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. Extraído el 5 de Enero de 2015 desde goo.gl/cTPHR5f

Navarro, Fernando (2012). *Responsabilidad Social Corporativa: teoría y práctica*. Madrid. ESIC.

Observatorio de Responsabilidad social Corporativa (2014). *Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa*. Extraído el día 5 de Enero de 2015 desde: goo.gl/z7t4mT

Ostrom E. (1990). *Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge University Press. Cambridge.

Pérez, A (2004). *Subversión feminista de la economía*. Madrid: traficantes de sueños.

Samuelson, P, (1996). *Macroeconomía*. Mexico: McGraw Hill.

Strandberg, L (2010). *La responsabilidad social corporativa en la cadena de valor*. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE. Extraído el día 5 de Enero de 2015 desde goo.gl/LHj972

Valcárcel, A (1997). *La política de las mujeres*. Madrid. Ediciones Cátedra.

ENLACES DE INTERÉS:

"Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las empresas"

goo.gl/DErXd

"Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"

goo.gl/hl0mx5

Unidad 2

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

Objetivo General

Analizar el alcance de los Derechos Humanos (DDHH) y su vinculación con la actividad económica con la finalidad de lograr que la gestión empresarial se enfoque en las personas incorporando la gestión ética y respetuosa con los derechos fundamentales de aquellas.

Objetivos Específicos

- Introducir el concepto de Derechos Humanos y su relación con la Responsabilidad Social.
- Conocer los instrumentos de promoción y protección de los Derechos Humanos en el ámbito económico y empresarial.
- Reflexionar sobre los aspectos éticos que subyacen en la relación entre Derechos Humanos y Empresas.

Contenidos a trabajar en la sesión formativa

1. Introducción.
2. Marco conceptual.
 - 2.1. Derecho Internacional y Derechos Humanos.
 - 2.2. ¿Qué son los Derechos Humanos?
 - 2.3. Origen y Evolución.
3. Marco normativo.

- 3.1. Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el ámbito internacional.
- 3.2. Relación entre el Derecho Internacional y el Ordenamiento jurídico español.
4. Derechos Humanos y Empresas. Responsabilidad social y enfoque basado en Derechos Humanos y de género.
5. Promoción y protección de los Derechos Humanos y su relación con las Empresas.
 - 5.1. Naciones Unidas.
 - 5.2. Organización Internacional del Trabajo.
 - 5.3. OCDE.
 - 5.4. Unión Europea.
 - 5.5. España.
6. Aspectos éticos relacionados con los Derechos Humanos y las Empresas.
7. Internacionalización responsable.
8. Tratados Internacionales de Comercio y Derechos Humanos
9. Conclusiones.
10. Actividades.

Temporalización: 10 horas

Actividades

Actividad 2.1.: Detección y análisis de riesgos para los Derechos Humanos.

Actividad 2.2.: Unión Carbide y la tragedia de Bhopal.

Actividad 2.3.: El precio de tu maquillaje.

Actividad 2.4.: El derecho al agua y Nestlé.

Actividad 2.5.: Derecho a la salud y empresas farmacéuticas.

1.- Introducción

"Hay algo profundamente erróneo en la forma en que vivimos hoy. Durante treinta años hemos hecho una virtud de la búsqueda del beneficio material: de hecho, esta búsqueda es todo lo que queda de nuestro sentido de un propósito colectivo. Sabemos qué cuestan las cosas, pero no tenemos ni idea de lo que valen". Judt, Tony ⁷ (2010)

El respeto a los DDHH por parte de las empresas es un tema complejo que presenta problemas de tipo jurídico, político y ético.

Una de las consecuencias de la globalización económica es la posibilidad que tienen las grandes empresas para actuar en cualquier lugar del mundo. Los impactos de sus actividades sobrepasan las fronteras de los Estados de origen. La globalización, esencialmente económica, está afectando al modo de producción, a las tecnologías de la información y a los sistemas políticos.

Hay que preguntarse si las empresas en el ámbito internacional carecen de responsabilidades y obligaciones ya que usualmente la internacionalización y/o deslocalización se realiza motivada por la búsqueda de países en los que la legislación laboral, medioambiental y sobre los Derechos Humanos, es inexistente o excesivamente flexible o laxa. Las empresas transnacionales están sujetas a leyes nacionales pero no están vinculadas a ninguna norma global que regule su actividad, situación que suelen aprovechar cuando se encuentran en contextos de debilidad institucional (por ejemplo la externalización de actividades hacia zonas en las que no se respetan los derechos laborales o medioambientales).

7.- Tony Judt (Londres, 2 de enero de 1948 - Nueva York, 6 de agosto de 2010) fue un historiador y escritor británico, profesor en varias universidades. Especializado en Europa, dirigió el Erich Maria Remarque Institute en la Universidad de Nueva York. Fue colaborador habitual de la revista New York Review of Books.

Dejando aparte el cuestionamiento ético que esta motivación implica, hay que preguntarse sobre el carácter vinculante de los Derechos Humanos, qué sujetos están obligados a cumplirlos y respetarlos y qué instrumentos existen para vigilar su cumplimiento a nivel internacional, teniendo en cuenta que el respeto a los Derechos Humanos es un aspecto fundamental del enfoque de la Responsabilidad Social en aquellas empresas que operan a nivel global.

2.- Marco Conceptual

2.1. Derecho Internacional y Derechos Humanos

El Derecho Internacional es el conjunto de normas y principios que forman el ordenamiento jurídico de la Sociedad Internacional, ubicándose los Derechos Humanos en este marco. Con la finalidad de conocer el sistema de protección de los Derechos Humanos, es necesario aproximarnos al sistema de fuentes de este ordenamiento y quienes son considerados sujetos de Derecho Internacional (titulares de derechos y obligaciones exigibles ante tribunales).

Su creación no se fundamenta en la teoría de la separación de poderes (legislativo, ejecutivo y judicial). Las fuentes del Derecho Internacional son la costumbre, los tratados y los principios generales. Dos notas características de este derecho son las siguientes:

- **Historicidad:** la realidad de la sociedad internacional está sometida a cambios constantes y por tanto las normas que regulan esas relaciones han de ser interpretadas de acuerdo al marco del sistema jurídico vigente en el momento de realizar la interpretación.
- **Relevancia del Consentimiento** en el proceso de formación de sus normas.

La costumbre internacional es una norma no escrita que se ha formado a través de la actitud y actuación de los Estados. La norma consuetudinaria obliga a todos los Estados excepto aquellos que se hayan opuesto claramente.

Los Tratados internacionales suelen adoptar forma escrita y se desarrollan en tres fases: negociación, firma y manifestación del consentimiento.

Durante la fase de negociación se acuerda el contenido del tratado por parte de los representantes de los Estados. Llegado el consenso y adoptado el texto se procede a su firma que no supone manifestación del consentimiento ni compromiso. La firma es un acto de autenticación del documento. La última fase es la ratificación, la adhesión o la adopción que es el acto en el que los Estados manifiestan su consentimiento generándose obligaciones jurídicas para los mismos. La entrada en vigor del tratado depende de un número mínimo de ratificaciones y una vez conseguidas despliega sus efectos. Para los Estados que ratifican posteriormente el tratado entra en vigor en ese momento. No tiene efectos retroactivos salvo que se disponga expresamente en el mismo. También hay que señalar que hay tratados que son self executing (obligatorios y vinculantes por si mismos) y otros que necesitan un desarrollo legislativo interno para su aplicación.

La diferencia entre los tratados y las declaraciones o recomendaciones adoptadas en organizaciones o conferencias internacionales es que estas últimas no son vinculantes.

En el entorno de la **Unión Europea** los Reglamentos son obligatorios y de aplicación directa, las directivas sólo obligan respecto al resultado y las recomendaciones no son vinculantes.

Para el tema que nos ocupa, es necesario aclarar la diferencia entre **Sujeto y Actor Internacional**. El sujeto internacional tiene capacidad jurídica plena, es decir, puede exigir responsabilidad a otros sujetos y

responde en ese ámbito frente a otros sujetos por el incumplimiento de sus obligaciones.

Los actores internacionales no tienen capacidad jurídica plena. Pueden ser personas individuales o jurídicas, como empresas y organizaciones no gubernamentales (ONGs).

En el caso de las personas individuales tienen cierta capacidad en algunos ámbitos como el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, en el que pueden plantear una demanda a cualquier estado miembro del Consejo de Europa, y en la Corte Penal Internacional una persona puede ser juzgada por crímenes internacionales.

Las empresas y otras personas jurídicas carecen de esa subjetividad limitada de las personas individuales, y no responden en el ámbito internacional de la vulneración y violación de las normas internacionales ni pueden exigir responsabilidad a otros actores.

2.2. ¿Qué son los Derechos Humanos?

La definición de lo que son los Derechos Humanos es un tema sujeto a discusiones. Para Naciones Unidas son un conjunto de derechos de los que somos titulares todas las personas por el hecho de pertenecer a la familia humana, permitiendo que los seres humanos vivan una vida digna, puedan satisfacer sus necesidades a la vez que desarrollan al máximo sus facultades. Son derechos y libertades fundamentales que posee toda persona en virtud de su humanidad, independientemente de su lugar nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, o cualquier otra condición.

Esta es la idea que recoge el primer artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben

comportarse fraternalmente los unos con los otros". El texto completo de la Declaración Universal de Derechos Humanos se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

En relación a los Derechos Humanos se cuestiona su universalidad debido a la filiación histórica de todas las declaraciones de Derechos Humanos, incluyendo la Declaración Universal del 10 de diciembre de 1948, con la tradición de la historia del pensamiento occidental. Las reflexiones y discusiones documentadas sobre estos derechos y su plasmación escrita se ha producido en el entorno occidental, vinculadas a un determinado marco cultural que provoca el cuestionamiento sobre su carácter universal aplicable a todas las culturas.

Jeanne Hersch, Directora de la División de Filosofía de la Unesco, analiza el fundamento filosófico de los Derechos Humanos en su dimensión universal considerando que tienen las mismas raíces para todos los seres humanos. Para llegar a esta conclusión recopiló textos y escritos de todas las épocas y culturas que demuestran que, si bien puede no existir un concepto universal, todos los seres humanos en todas las culturas necesitan, esperan y son conscientes de esos derechos. Para Federico Mayor Zaragoza "defender los Derechos Humanos es negarse a reducirlos con pretextos de reordenación o adaptación. Es buscar su aplicación en los diferentes contextos culturales y sociales. Es no rehusar a la policromía de lo universal, que es la del arco iris. Sólo hay que recelar del silencio o de la indiferencia".

Los Derechos Humanos presentan unas características fundamentales para defenderlos frente a restricciones y modificaciones:

- Inherentes: se tienen en virtud de la humanidad.
- Inalienables: nadie puede ser despojado de estos derechos.
- Universales: se tienen independientemente del lugar de nacimiento, sexo, cultura, raza, religión, origen étnico, idioma, etc.

- Indivisibles: debe atenderse a todos por igual, ninguno es más importante que otro.
- Interdependientes: la afectación de uno tiene impactos en el resto.

Para Victoria Camps⁸ presentan las siguientes características:

- Individualidad: se trata de proteger el libre desarrollo y el derecho de las personas a elegir la forma de vida que quieran, tanto contra los posibles totalitarismos políticos como contra los poderes sociales dominantes. Las únicas intervenciones en las libertades individuales que los derechos permiten, son aquellas sin las cuales la libertad no es real, por ejemplo, la intervención para garantizar la educación, la protección de la salud o la protección del medio ambiente. Si en algún momento se ha hablado de los derechos de los pueblos colonizados ha sido para señalar su autodeterminación como una exigencia o una condición necesaria de la ciudadanía de los mismos para hacer uso de su libertad.
- Universalidad: si bien es cierto que el principal promotor de los Derechos Humanos ha sido el pensamiento occidental, los valores recogidos en ellos son lo suficientemente abstractos para que puedan ser suscritos por cualquier cultura.
- Derechos irreversibles: defender los Derechos Humanos implica ser beligerante en el sentido de impedir que se den pasos hacia atrás y se destruya lo que ha tardado siglos en ser reconocido.

8.- Victoria Camps es catedrática emérita de Filosofía moral y política de la "Universidad Autónoma de Barcelona". Fue senadora por el "PSC-PSOE" durante los años 1993-1996 y consejera del "Consell Audiovisual de Catalunya" entre 2002 y 2008. Actualmente es presidenta de la "Fundació Víctor Grifols i Lucas" y miembro del "Comité de Bioética de Cataluña". Ha sido Presidenta del "Comité de Bioética de España". Entre sus libros destacan *La imaginación ética*, *Virtudes públicas* (Premio Espasa de Ensayo), *Paradojas del individualismo*, *El siglo de las mujeres*, *La voluntad de vivir*, *Crear en la educación*, *El declive de la ciudadanía*, *El gobierno de las emociones* (Premio Nacional de Ensayo). En 2008 fue galardonada con el Premio Internacional Menéndez Pelayo. En 2014 ha sido investida doctora honoris causa por la "Universidad de Huelva". Su último libro es *Breve Historia de la Ética* (RBA, 2013).

- Derechos mejorables: significa prestar atención a aquellas situaciones nuevas que ponen en peligro derechos que ya son indiscutibles. La salvaguardia de la intimidad personal, por ejemplo, necesita una especial protección ante las nuevas tecnologías de la comunicación. En la actualidad surgen problemas que no eran contemplados como tales hace un siglo. La ciudadanía, por ejemplo, es un derecho muy confuso en momentos de grandes movimientos migratorios. El derecho de cualquier persona a escoger un lugar de residencia entra en contradicción y es incoherente con las trabas y limitaciones a este derecho impuestas por los Estados.

Es importante destacar el carácter individual de los Derechos Humanos entendido desde el respeto a las distintas opciones y formas de vida que cada ser humano puede elegir sin sufrir discriminación ni persecuciones. Este es el auténtico sentido de la inherencia de los Derechos Humanos en cuanto derechos básicos: el respeto y protección de la diversidad humana como patrimonio que ha de ser protegido y valorado frente a sistemas como el patriarcal basado en el androcentrismo que impone unos roles determinados y una forma de relación entre mujeres y hombres basada en la heterosexualidad sin que pueda haber lugar para otros modos de vida y relación.

2.3. Origen y evolución de los Derechos Humanos

El concepto Derechos Humanos es relativamente nuevo, pero el valor ético y moral que subyace, bajo la idea de proteger ciertas libertades y atributos, es muy antigua. Desde hace más de 3.000 años y hasta el siglo XVII, diversos hechos históricos y reflexiones recogidas en libros religiosos y filosóficos de diversos lugares del mundo ya daban prioridad a valores como la dignidad, la libertad y la solidaridad (Sen, 2004).

En el año 539 a.C., Ciro el Grande, tras conquistar la ciudad de Babilonia, liberó a todas las personas esclavas y les permitió volver a casa. Declaró que la gente tenía derecho a escoger su propia reli-

gión. El cilindro de Ciro se considera la primera declaración de Derechos Humanos de la historia. Esta idea se difundió rápidamente por India, Grecia y Roma. Es en Roma donde nace el concepto de ley natural que describe el hecho de que las personas tendían a seguir, en el transcurso de la vida, ciertas leyes que no estaban escritas. La ley romana se basaba en ideas racionales derivadas de la naturaleza de las cosas.

Si la historia oficial sobre los Derechos Humanos se analiza con enfoque de género podemos observar que esos valores se impulsaban desde y para el ser humano varón, en sociedades patriarcales en las que las mujeres sufrían una condición subordinada respecto al hombre. Para las jerarquías dominantes, civiles o religiosas, el papel subordinado de la mujer no se puso en duda durante siglos ya que no se podía vulnerar el derecho de alguien que, precisamente por el hecho de ser mujer, no tenía derechos.

La evolución de los Derechos Humanos a lo largo de la historia es fundamentalmente la evolución de los derechos de los hombres. Durante siglos, las mujeres han quedado marginadas de los logros que se iban consiguiendo.

Un punto de inflexión que pudo haber sido de gran relevancia para el impulso de los Derechos Humanos para todas y todos, fue la Ilustración, inspiradora de acontecimientos como la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa. Desgraciadamente Rousseau, padre de las libertades para el varón blanco, no leyó las obras de Poulain de la Barre, pre-ilustrado, cartesiano, precursor del feminismo y claro defensor de la igualdad entre mujeres y hombres y de la educación de la mujer como vía para su emancipación. Rousseau obvió por completo su obra e hizo caso omiso, al igual que los impulsores de la Revolución Francesa, de las acciones, reivindicaciones y papel protagonista de ellas en el movimiento revolucionario. Libertad, igualdad y fraternidad era el lema pero sólo para una parte de la población, aquella parte que tenía ciudadanía, el hombre blanco.

Muchas de las revolucionarias, creyentes y defensoras de las ideas ilustradas, fueron pasadas por la guillotina (ej: Olimpia de Gouges), otras fueron acosadas, violentadas y muchas tuvieron que huir o esconderse. Qué gran desilusión y desencanto tuvieron que sentir ya que muchos de sus compañeros en la revolución compartieron ideas en los salones y en las tertulias que ellas impulsaban y en donde también tenían una participación activa.

"La política pertenece a los hombres, igual que pertenece la racionalidad, la jerarquía, la cultura, el temple, el valor, el carácter y el acuerdo. Las mujeres deben estar excluidas de la política y limitarse al buen arreglo de la casa, a la obediencia, a la dulzura y en general a facilitar la libertad y el éxito de los varones a cuya autoridad han sido subyugadas" argumenta Rousseau.

El principio de que todos los individuos poseen unos derechos naturales inalienables tiene sus raíces intelectuales en las ideas del contrato social y la ilustración europea (John Locke y Jean-Jacques Rousseau) pero las mujeres eran consideradas seres menores que necesitan protección e incapaces de firmar el contrato social, reservado a individuos racionales varones.

Al proclamarse en 1789 en Francia la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, ésta no contemplaba como sujetos de derechos a las mujeres, ya que con la palabra "hombre" no se hacía referencia a la humanidad, sino sólo a los varones. Esta discriminación motivó la actitud de protesta de Olimpia de Gouges (1748-1793) que tomando como modelo el texto de la Declaración de 1789, publicó en 1791 La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana. <http://clio.rediris.es/n31/derechomujer.pdf>

En 1792, la escritora inglesa Mary Wollstonecraft (1759-1797) publicó la Vindicación de los Derechos de la Mujer, donde argumentaba que las mujeres no son por naturaleza inferiores al hombre, sino que tan sólo pueden parecerlo debido a que no han tenido acceso a la

educación apropiada: "Fortalezcamos la mente femenina ensanchándola y será el final de la obediencia ciega; pero como el poder busca la obediencia ciega, los tiranos y los sensualistas están en lo cierto cuando tratan de mantener a la mujer en la oscuridad, porque el primero sólo quiere esclavos y el último un juguete."

Otro referente masculino en la defensa de los Derechos de las Humanas fue John Stuart Mill (1806-1873). Filósofo, político y economista inglés representante de la escuela económica clásica y teórico del utilitarismo, es autor de una obra clásica de la teoría feminista, *El Sometimiento de las Mujeres*, publicada en 1869. Años atrás, en 1851 Mill se casó con Harriet Taylor que tuvo una importante influencia sobre su trabajo e ideas, inspirando la defensa de los derechos de las mujeres por parte de Mill.

Historia de los Derechos Humanos Video:
goo.gl/Nb8ZuY

En la Declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Francia, 1789) se reconoció que todas las personas (varones) nacen con unos derechos y libertades fundamentales.

La evolución en el reconocimiento de la dignidad humana ha ido de la mano del desarrollo de prácticas absolutamente contrarias a esa dignidad, como la esclavitud, la misoginia generalizada, la desprotección de la infancia, la intolerancia religiosa, la discriminación racial, la colonización, la trata de esclavos, la explotación infantil, la discriminación contra la mujer, las guerras mundiales y los genocidios y otros crímenes contra la humanidad. Desde entonces, los Derechos Humanos han establecido las bases éticas, políticas y jurídicas para hacer frente y luchar contra las diversas formas de injusticia global.

Para Marcela Lagarde "los Derechos Humanos concebidos y acuñados en el siglo XX, herederos de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del siglo XVIII, han tenido una configuración compleja. Buscan ampliar la democracia con la construcción ético-política de normas y mecanismos que eliminen formas de dominio y de violencia, y preservar la integridad de las personas. No están cerrados ni terminados y, aún hoy su reconocimiento y su práctica no son universales. Se han ampliado de manera desigual a partir de las luchas de diversos protagonistas sociales que han reivindicado ser nombrados y reconocidos".

3.- Marco Normativo

Los Derechos Humanos son derechos básicos que se codifican en un conjunto de normas sustantivas que los reconocen y en otras cuya finalidad es su protección.

Esta codificación se compone de una serie de decretos, cartas, actas y declaraciones que comienzan a tener una periodicidad continuada a partir del siglo XVII y que culminan con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948.

Los tratados internacionales sobre Derechos Humanos los clasifican en derechos civiles y políticos, que son los considerados como Derechos Humanos de primera generación: derechos a la libertad (derecho a la vida, a la libertad de expresión, derecho a no sufrir tortura). Los derechos económicos, sociales y culturales, de segunda generación, garantizan bienes sociales básicos: educación, protección de la salud, trabajo, pensiones. Son los derechos a la igualdad. No tienen carácter coercitivo y obligan a los Estados en la medida que dispongan de recursos para asegurarlos.

En la actualidad, se habla de una tercera categoría que tienen que ver con el derecho al medioambiente en condiciones para la vida

y derechos relacionados con las tecnologías de la información. Tratan de proteger las libertades individuales frente a las distintas amenazas, como consecuencia de las nuevas tecnologías y de las perversiones del sistema económico. Son el derecho a la intimidad, el derecho a disfrutar de un aire puro, el derecho a recibir una buena información, los derechos del consumidor, el derecho a la protección del patrimonio, el derecho a tener una vida de calidad. Son los derechos de la solidaridad.

Todas estas categorías están relacionadas entre sí y el incumplimiento de un derecho económico afecta a un derecho civil o político (por ejemplo el derecho a la salud está relacionado con el derecho a la vida).

3.1. Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el ámbito internacional

A partir de la II Guerra Mundial se empieza a conformar un conjunto de normas que están dedicadas a la protección de los Derechos Humanos de las personas. Son normas sustantivas que reconocen derechos pero también establecen procedimientos para su protección.

Se va configurando un sistema universal de codificación y protección de los Derechos Humanos en el ámbito de las Naciones Unidas junto con varios sistemas regionales en el ámbito del Consejo de Europa, la Organización de Estados Americanos o la Unión Africana.

La organización protagonista en la promoción y protección de estos Derechos en el ámbito internacional es la ONU. En el marco de esta Organización se han celebrado dos Conferencias Mundiales (Conferencia de Teherán de 1968, y Conferencia de Viena de 1993) y se ha definido un Programa de Derechos Humanos en el que se integran distintas actividades. Este sistema universal cuenta con un doble bloque normativo de codificación de los Derechos Humanos y otro bloque relativo a la protección de los mismos.

El sistema de protección presenta lagunas importantes ya que por el momento no existe ningún instrumento jurídicamente vinculante que se ocupe de su protección frente a la empresa. Los instrumentos jurídicos de promoción de los Derechos Humanos se dividen en dos tipos: *hard law* y *soft law*.

El proceso de codificación se inicia en 1946 cuando se crea la Comisión de Derechos Humanos a la que se encomienda que formule una Declaración Universal de Derechos Humanos. En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), a través de la Resolución 5. En este texto se recogen tanto los derechos civiles y políticos como los derechos económicos, sociales y culturales, estableciendo una directa conexión entre ambas categorías de derechos. Este documento se caracteriza porque no tiene carácter obligatorio y carece de mecanismos de protección. Muchos de los preceptos que contiene son considerados normas consuetudinarias imperativas y principios generales que obligan a los sujetos de Derecho Internacional.

La Comisión de Derechos Humanos a partir de la aprobación de la Declaración Universal, se centró en elaborar nuevos textos que incluyesen mecanismos de protección. Se han ido adoptando diversos tratados internacionales dedicados a la protección de determinados grupos vulnerables o a la persecución de las violaciones más graves de algunos derechos.

A continuación se presenta un compendio de normas elaboradas por la ONU que reconocen los Derechos Humanos :

Las empresas no son destinatarias de las normas en materia de protección de estos Derechos. No existe ningún mecanismo que permita exigir responsabilidad a las empresas por las posibles violaciones de los Derechos Humanos. A los Estados se les puede exigir responsabilidad por incumplir las normas internacionales que les son oponibles. Este incumplimiento puede venir provocado bien por no adaptar

sus legislaciones nacionales a las normas internacionales y por no castigar o permitir la violación de los derechos más fundamentales por las empresas.

Declaración de universal de los Derechos Humanos emergentes

Esta declaración es un instrumento programático de la sociedad civil internacional para la cristalización de los Derechos Humanos de este nuevo milenio. Los DUDHE surgen de un proceso de discusión que tiene como punto de partida la idea de que la sociedad civil desempeña un papel fundamental a la hora de afrontar los retos sociales, políticos y tecnológicos que plantea la sociedad actual. Los DUDHE no pretenden sustituir ni cuestionar los instrumentos nacionales o internacionales de protección de los Derechos Humanos existentes, ni pretende negar ni descalificar la vigencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Lo que pretende es actualizarla y complementarla a la sociedad global en la que vivimos, con una perspectiva de ciudadanía participativa.

Los Derechos Humanos Emergentes parten de la idea que los valores no son estáticos, según la época que vivimos pueden tener matices o cambios. Los valores en los que se fundamentan son los siguientes: dignidad, la vida, la igualdad, la solidaridad, la convivencia, la paz, la libertad y el conocimiento. Entre sus principios transversales son destacables los siguientes:

- Principio de interdependencia y multiculturalidad: reconoce tanto a la persona como a los pueblos como sujetos colectivos de derechos. Todos los Derechos Humanos son individuales y todos tienen a la vez una dimensión colectiva.
- Principio de género: busca posicionar los derechos de las mujeres y los reconoce tanto desde una perspectiva de discriminación positiva como desde su necesaria inclusión transversal en todo el entramado de esta Carta de derechos. Reivindica asimismo el re-

conocimiento a la diversidad sexual y la dimensión de género desde la masculinidad.

- Principio de inclusión social: implica dar a todas las personas garantías de acceso a las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena y ser aceptada con las propias características, capacidades y limitaciones como un miembro más de aquella sociedad. Este principio tiene carácter universal y, por tanto, inspira también los derechos de personas con discapacidad.
- Principio de no discriminación: el carácter universal de los derechos emergentes pasa por el principio de no discriminación. Este principio es a la vez un derecho humano transversal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos Emergentes incorpora un catálogo de más de cuarenta Derechos Humanos, divididos en seis títulos que tienen como hilo conductor la democracia. Entre ellos podemos destacar los siguientes: derecho al agua y al saneamiento, derecho humano al medio ambiente, derechos relativos a la orientación sexual y a la identidad de género, derechos relacionados con la bioética y derecho a la renta básica.

3.2. Relación entre el Derecho Internacional y el Ordenamiento jurídico español

La norma de referencia para esclarecer el tratamiento que nuestro ordenamiento jurídico da a las normas internacionales convencionales es la Constitución Española de 1978.

El artículo 96 de la CE establece, en su párrafo primero, "Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales de Derecho Internacional". La Constitución establece un sistema de incorporación automática de todos aquellos tratados ratificados desde el momento de su publicación oficial en España.

Esta incorporación automática tiene como principal consecuencia que, desde su entrada en vigor, los tratados internacionales ratificados por España son fuente directa y, por tanto, plenamente eficaces. Siempre que recojan normas self-executing, crearán derechos y obligaciones directamente exigibles por los particulares y se pueden invocar ante los órganos judiciales y administrativos.

El artículo 10.2 de la Constitución, en materia de Derechos Humanos, establece "las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre la misma materia ratificados por España".

La Declaración Universal y los demás tratados de Derechos Humanos ratificados por España son instrumentos principales de interpretación de los derechos fundamentales. La jurisprudencia y doctrina de los órganos creados en estos tratados internacionales debe ser tenida en cuenta por los órganos administrativos y judiciales españoles.

4.- Derechos Humanos y Empresas. Responsabilidad social y enfoque basado en Derechos Humanos y de género

Las empresas son organizaciones creadas por el ser humano y como tales son miembros de la sociedad. Su propia esencia las legitima como parte de la sociedad pero esa legitimidad depende también del comportamiento que tengan en el desarrollo de su actividad. Debido a la preocupación de la sociedad hacia determinados problemas, las empresas van tomando conciencia de la necesidad de incorporar una forma de gestión que reduzca los impactos negativos de la actividad empresarial en el entorno social y medioambiental.

Originariamente, la empresa era una entidad pública basada en relaciones de confianza; la palabra compañía viene del latín cuyo significado es compartir el pan, basada en la familia y en vínculos de confianza, para compartir esfuerzos por el bien común en temas como la construcción de obras públicas o suministro de agua. Con el paso del tiempo la empresa se aleja de esta idea y se transforman en entes cuyo fin principal es hacer dinero.

Hasta tiempo reciente se ha considerado que la protección de los Derechos Humanos era un terreno que pertenecía exclusivamente a los Estados y que las empresas debían limitarse a respetar las legislaciones nacionales de los países en que operaban.

Ante la expansión de las cadenas globales de suministro en países en los que la legislación sobre Derechos Humanos es inexistente o laxa y el consecuente incremento del papel de las corporaciones transnacionales en la actividad económica mundial, la idea de crear mecanismos institucionales para hacer rendir cuentas a las empresas, por sus impactos en los Derechos Humanos, ha ido tomando cada vez más fuerza (Ruggie, 2007).

En la actualidad, los Derechos Humanos son una parte esencial de las buenas prácticas de responsabilidad social y están vinculados con todos los grupos de interés de una organización o empresa.

El tema de las empresas y los Derechos Humanos comenzó a ganar importancia a partir de los años 90, como consecuencia de la rápida expansión de la actividad económica transnacional y la consecuente aparición de fallos en la gobernanza global (Ruggie, 2008). La distancia entre el alcance de las actividades y los agentes económicos y la capacidad de las instituciones políticas para atajar sus impactos negativos, ha creado el contexto para que se lleven a cabo abusos en los Derechos Humanos sin riesgos de sanción para las empresas (Ruggie, 2007)

El hecho que desencadenó la necesidad de plantearse la responsabilidad de las empresas transnacionales en relación a los Derechos Humanos fue el **caso Nike**, que se ha mencionado en la **Unidad 1**, que tuvo un fuerte impacto mediático que influyó en sus ventas. Las empresas pudieron comprobar que no gestionar la cadena de suministro de forma responsable podría traerles consecuencias en forma de pérdida de ganancias. La globalización tecnológica sobre todo en los países occidentales ha favorecido que las empresas se planteen analizar en profundidad los riesgos y los impactos sociales y medioambientales que su actividad genera directamente o a través de la cadena de suministro.

A mediados de los 90, la reputación de Nike se vio seriamente afectada por una crisis surgida al hacerse públicas las condiciones laborales de talleres de fabricación de material deportivo en países asiáticos a los que subcontractaban parte de su producción; condiciones que vulneraban los Derechos Humanos. Como resultado Nike tuvo que elaborar un código de conducta para que fuera implantado por sus proveedores y a desarrollar un sistema de verificación independiente de su cumplimiento.

El concepto de Responsabilidad Social está intrínsecamente ligado al concepto de desarrollo sostenible y a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales de las operaciones de las empresas, de forma que se asegure la rentabilidad, no sólo para sus accionistas, sino también para las restantes partes interesadas a las que su actividad afecta. Conforme a este modelo, las empresas han de llevar a la práctica la *diligencia debida* para evitar riesgos o minimizarlos. El ser humano se sitúa en el centro de la actividad económica y por tanto la toma de decisiones se realiza bajo los parámetros del respeto y protección.

En este contexto, la Responsabilidad Social es una valiosa estrategia de gestión que minimiza impactos no deseados de la actividad empresarial. La empresa sostenible y socialmente responsable debe generar valor social, económico y medioambiental. La clave está en

la responsabilidad y en la rendición de cuentas a la sociedad de los impactos de su actividad. Supone la integración en las operaciones de la organización, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los Derechos Humanos, que generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus interlocutores. Para conocer esas preocupaciones y expectativas es necesario definir un marco de relación y diálogo con esos grupos de interés.

En el establecimiento de esa metodología de diálogo es necesario que las organizaciones tengan en cuenta el distinto impacto de su actividad sobre las mujeres y sobre la infancia (enfoque de género y enfoque de infancia).

La Responsabilidad Social desde el enfoque de la teoría de los *stakeholders* nos señala que las empresas y organizaciones en general deben tener en cuenta las expectativas y objetivos de los participantes/grupos de interés y los impactos que ésta actividad tiene sobre aquellos. Desde este enfoque contribuir a evitar desigualdades y caminar hacia la igualdad a través de una presencia equilibrada de mujeres serían objetivos que la organización debe plantearse aún cuando no estén vinculados a resultados financieros, entroncando con la dimensión normativa de la teoría de los *stakeholders* que apela a la satisfacción de intereses éticamente válidos. Siguiendo a De Luis et al (2003) será necesario identificar las demandas de los *stakeholders* en relación con la igualdad de género. Por otro lado el respeto por la igualdad es absolutamente coherente con una gestión socialmente responsable que ha de ser sostenible económicamente, desde la dimensión social y medioambiental.

Sólo incorporando el enfoque transversal de género es posible visibilizar que las mujeres forman parte de todos los grupos de interés de la organización y por tanto es necesario conocer el impacto de la actividad en ellas, así como sus demandas y expectativas para darles respuesta.

Por otro lado y tal y como señala Concha Antón, Profesora del Departamento de Psicología Social y Antropología en la Universidad de Salamanca en la entrevista realizada para el Boletín nº 20 publicado por la Fundación Cepaim (<http://us8.campaign-archive2.com/?u=01def5df6a275ed39aed3a7b0&id=883dd7c33a&e=8ef116ad5a>) “en el ámbito laboral, la diversidad afectivo-sexual de los trabajadores es considerada, por la mayoría de las empresas, un asunto personal de lxs mismxs, y no se sienten atañidas al respecto. Incluso entre las organizaciones que consideran la gestión de la diversidad en sus entornos laborales, la dimensión afectivo-sexual continúa siendo una cuestión menor, si bien es cierto que cada vez más presente. Por el impacto positivo que están teniendo los cambios socio-legales en nuestro país a favor de la igualdad de derechos y, también, al reconocimiento de su valor de negocio, es esperable que la creación de entornos inclusivos para las personas LGBTIQ+ sea, cada vez más, una preocupación empresarial” (...) “Convertir las empresas en lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBTIQ+ requiere la puesta en marcha de medidas que incrementen la conciencia y el conocimiento sobre la diversidad afectiva y sexual, la aplicación de medidas que controlen la igualdad de trato y, también, la implementación de medidas proactivas hacia la inclusión.

El estado debería garantizar el cumplimiento de estos derechos de forma efectiva a través de la Inspección de Trabajo y, además, promover medidas para la sensibilización de todos los agentes implicados, para el fomento de las denuncias por discriminación, desarrollar medidas para la inserción laboral de aquellos que enfrentan más barreras, fomentar la existencia de indicadores de igualdad en las empresas y favorecer la existencia de espacios de interlocución entre los agentes sociales y el movimiento asociativo. Una ley integral debería dar cabida, entre otras, a estas demandas”

Desde el enfoque de infancia, las empresas tienen que analizar los riesgos de su actividad sobre las niñas y niños y el impacto sobre el ejercicio de sus derechos. El instrumento internacional fundamental

para la protección de la infancia es la Convención de los Derechos de la Infancia (que fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990). Son los Estados los que tienen la obligación de hacer cumplir la Convención estableciendo reglas claras, seguimiento y medidas de control. El Comité de Derechos del Niño/a elabora observaciones generales que contienen recomendaciones para facilitar la aplicación de los artículos. El 17 de abril del 2013 aprobó la Observación general número 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño/a Su ámbito de aplicación se limita a las obligaciones del Estado pero señala como principio genérico que el respeto a los derechos reconocidos en la Convención se extiende a otros actores privados como las empresas.

La observación profundiza sobre cuatro contextos en los que la vulnerabilidad de la infancia frente al impacto de la actividad empresarial se hace más profunda:

- Privatización o externalización de servicios públicos: los gobiernos deben velar para que las empresas que asumen dichos servicios desarrollen su actividad no vulnerando los derechos de la infancia, no obstaculizando el acceso a los mismos a niños y niñas motivado por causas discriminatorias y se deben regular los mecanismos de denuncia y acceso a la justicia adaptados a la infancia en caso de vulneración de sus derechos. Se han constatado casos en los que se incumple esta obligación: acceso a la salud pública, atención sanitaria inadecuada, discriminación por origen, acceso a la educación y a los servicios básicos, sistemas de protección en los que los niños y niñas sufren vejaciones, abusos, censura o incomunicación
- Sector no estructurado de la economía. La actividad económica realizada fuera del marco legal y jurídico desde luego supone un plus de impacto negativo en la infancia y por ende los Estados

están obligados a establecer medidas que enmarquen la actividad empresarial dentro de la legalidad. En numerosos países el sector informal de la economía tiene un gran peso en el producto interior bruto. Mercado informal del que se benefician las grandes corporaciones a través de su cadena de proveedores con el fin de abaratar cada vez más los productos en la cadena de producción y obteniendo un margen de beneficio muy alto. A esto hay que añadir que en el marco de la informalidad se dan numerosos abusos y discriminaciones como la utilización de mano de obra infantil, condiciones insalubres de trabajo, abusos sexuales, trabajo forzoso, precariedad, sueldos mínimos y diferentes para mujeres y hombres. Realización de productos que no cumplen estándares de calidad y que pueden impactar negativamente en la salud o seguridad física de otros niños y niñas

- Operaciones internacionales realizadas por las empresas y el desarrollo de la actividad empresarial en países en situación de emergencia o conflicto.

La relación entre empresas y derechos de la infancia se ha focalizado en el trabajo infantil. En la actualidad son 168 millones de niñas y niños que trabajan en el mundo, perdiéndose la posibilidad de asistir a la escuela, de compartir con sus iguales, sufriendo graves enfermedades y secuelas provocadas por trabajo de alto riesgo o explotación, perpetuándose así el ciclo de la pobreza. El objetivo a conseguir para el 2016 es la erradicación absoluta del trabajo infantil en el mundo. ¿Será esto posible? Este objetivo se estableció en la Conferencia de la Haya sobre trabajo infantil del 2010. En la Conferencia de Basilea del 2013 el director general de la OIT vuelve a solicitar que se intensifiquen los esfuerzos.

Texto completo de la Observación General n° 16:
goo.gl/9Ly09r

Como se menciona en la **Unidad 1** el Libro Verde considera que la cuestión de los Derechos Humanos es un tema transversal afectando a ambas dimensiones de la RS: en su dimensión interna se relaciona con la protección de los DDHH de las personas empleadas focalizados en las relaciones laborales; desde la dimensión externa hay que poner el foco en la cadena de suministro debido a la externalización y al impacto de la actividad en las comunidades locales.

Ejemplos de abusos en los Derechos Humanos por parte de empresas

Seguridad en el lugar de trabajo (Tailandia - Mayo de 1993). Un incendio en la empresa de juguetes Kader, fabricante de muñecas para Disney, causó la muerte de 188 trabajadores y causó lesiones graves a otros 469. Los trabajadores, en su mayoría mujeres, habían sido encerrados en la fábrica 'para impedir que robaran los juguetes.

Cadenas de suministro (Bangladesh - Abril del 2005). 64 personas murieron y 74 resultaron heridas al desplomarse la fábrica de ropa Spectrum-Shahriyar, proveedora de Carrefour, Inditex, Cotton Group, Scapino y New Wave Group.

Incendio en el taller de confección Tazreen Fashion en Bangladesh en noviembre de 2012 causó 111 muertes.

Libertad de expresión (China - Julio del 2005). Reporteros sin Fronteras denunció públicamente a la compañía Microsoft por la censura de palabras como "Derechos Humanos" y "democracia" en la versión china de su herramienta para blogs.

Tortura (Angola - Septiembre del 2006). Las empresas de seguridad para las operaciones de extracción de diamantes - ENDIAMA (Empresa Nacional de Diamantes de Angola), ITM Mining, Lazare Kaplan, Lev Leviev Group, y Odebrecht- fueron acusadas de ser responsables de asesinatos, torturas, palizas y otros abusos.

Libertad de asociación (EE. UU. - Abril del 2007). Un estudio de Human Rights Watch descubrió que la empresa Wal-Mart mantenía políticas que atentaban contra la libertad sindical.

Desplazamientos forzosos (Camboya - Enero del 2009). La empresa de construcción 7NG desalojó por la fuerza a 152 familias en Phnom Penh.

Salud y medioambiente (Ecuador - Febrero del 2011). Un tribunal condenó a Chevron a pagar más 8.000 millones de dólares por los daños ambientales cometidos entre 1964 y 1990 por la compañía Texaco (adquirida por Chevron en el 2001), asociados a una alta incidencia de cáncer entre poblaciones indígenas.

La multinacional italiana de la energía Eni, en parte estatal, construye actualmente una refinería de biodiesel cerca de Venecia. El aceite de palma que utilizará la refinería para fabricar 500.000 litros de biodiesel por año vendrá directamente del sudeste de Asia, donde se deforestarán al menos 180.000 hectáreas de selva.

Tragedia de Bhopal: goo.gl/qF7GWb

5.- Promoción y protección de los Derechos Humanos y su relación con las Empresas

Como se ha indicado anteriormente la creciente sensibilización de la opinión pública hacia aspectos derivados del impacto social de la actividad empresarial, unido a la mayor concienciación acerca de las consecuencias sociales de la globalización y la deslocalización, tanto en los países de origen como en los de destino, está dando lugar a que la valoración pública de las actuaciones empresariales no se

base únicamente en criterios económicos, teniendo en cuenta aspectos de comportamiento social y medioambiental.

La normativa internacional y, en especial, aquella promovida y aprobada para proteger los Derechos Humanos por parte de los organismos internacionales como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Unión Europea (UE), la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras, son el suelo mínimo imprescindible que cualquier organización, que pretenda gestionar conforme a un sistema de responsabilidad social, debe respetar en sus operaciones, actividades y decisiones en su área de influencia.

Video: Derechos Humanos y Empresas <https://vimeo.com/85914648> (elaborado por Pacto Mundial).

5.1. Naciones Unidas

La ONU no ha adoptado ningún tratado específico relacionado con el respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas pero ha impulsado otros instrumentos e iniciativas en relación a esta cuestión.

Normas sobre la responsabilidad en materia de Derechos Humanos de las sociedades transnacionales

Dentro de este organismo la Comisión de Derechos Humanos, sustituida en el año 2006 por el Consejo de Derechos Humanos, consciente del problema derivado del cumplimiento de estos Derechos por parte de las empresas transnacionales, encargó la elaboración de un documento de ***Normas sobre la responsabilidad en materia de Derechos Humanos de las sociedades transnacionales*** a una subcomisión. El texto fue asumido por la Subcomisión y enviado a la Comisión en 2004 para su aprobación. *Este documento no se aprobó por la Comisión debido a que consideraron que comprometía en*

exceso a las multinacionales. Su carácter de Normas (obligatorias) que deberían estar controladas y auditadas por organismos externos a las empresas, paralizó su aprobación en la Comisión de Derechos Humanos. Este organismo solicitó un informe a la Alta Comisionada de Derechos Humanos sobre el proyecto de normas. En su informe, presentado en 2005, la Alta Comisionada, tras señalar que "hay una necesidad de poner a punto unos "instrumentos" para ayudar a las empresas a cumplir con sus responsabilidades", recomendaba a la Comisión que mantuviese el proyecto de la Subcomisión "entre las iniciativas existentes sobre las empresas y los Derechos Humanos".

Las Normas de la ONU para empresas transnacionales, reconocen que aunque los Estados tienen la responsabilidad de promover y proteger los Derechos Humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad, también tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Las Normas de la ONU no son un tratado que los Estados pueden ratificar y asumir de ese modo obligaciones legales vinculantes. No son normas en sentido estricto pero representan el paso más avanzado que se ha dado para crear un texto normativo que recoja las principales obligaciones de las empresas en materia de DDHH.

Las Normas de Derechos Humanos para Empresas enuncian obligaciones fundamentales mínimas para las empresas en la esfera de los Derechos Humanos. Consideran que aunque la responsabilidad fundamental de promover y proteger los Derechos Humanos es de los Estados, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, en su calidad de órganos de la sociedad también tienen responsabilidades. El primer párrafo dispositivo declara que las responsabilidades son aplicables a las empresas dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia. Dentro del área de actividad e influencia, las Normas de la ONU exigen a las empresas y organizaciones promo-

ver, asegurar que se disfruten, respeten y protejan los Derechos Humanos consagrados en el derecho y la legislación internacional. Esto implica que las empresas y organizaciones se abstengan de realizar actividades que violan directa o indirectamente estos Derechos, o se abstengan de beneficiarse de las violaciones de aquellos y ejerzan la diligencia debida para evitar causar perjuicio.

La amplitud de las definiciones no es accidental. Las Normas definen como empresa transnacional aquella entidad económica que realiza actividades en más de un país o un grupo de entidades económicas que realizan actividades en dos o más países. Además de a las empresas transnacionales, las Normas son aplicables también a otras empresas comerciales, incluidas las puramente nacionales. Ello evita que las empresas transnacionales puedan eludir la aplicación de las Normas de la ONU simplemente reorganizando sus operaciones como entidades estrictamente nacionales, llevando a cabo su actividad comercial por medio de contratos independientes.

El contenido de sus normas desarrolla los principios de no discriminación, protección de civiles y leyes de la guerra, utilización de fuerzas de seguridad, Derechos de las personas trabajadoras, corrupción, protección de las personas consumidoras y Derechos Humanos, derechos económicos, sociales y culturales, Derechos Humanos y medioambiente, derechos de los pueblos indígenas. Se desarrolla también un apartado para definir mecanismos que ayuden a la aplicación y verificación de estos derechos.

"Normas de Derechos Humanos de la ONU para empresas".
goo.gl/qgl18s

Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

La Comisión de DDHH nombró un Representante Especial sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y

otras empresas comerciales, al que se le da el mandato de ocuparse del tema (John Ruggie) y cuyo mandato finalizó en el año 2011.

En el año 2008 presentó su Informe "Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights" que contiene tres principios:

- Deber de protección del Estado frente a los abusos de Derechos Humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas.
- La responsabilidad corporativa respecto a los Derechos Humanos.
- La necesidad de un acceso más efectivo a los mecanismos de protección.

Estos principios no son vinculantes y de su incumplimiento no se deriva consecuencia alguna de tipo jurídico. El Consejo de Derechos Humanos aprobó la Resolución [UN Doc. A/HRC/RES/17/4], de 16 de junio de 2011, que recoge **Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos** para la implementación del Informe Ruggie de 2008. En esta resolución se ofrece un estándar global para prevenir y vigilar los efectos adversos del desarrollo económico sobre el respeto de los Derechos Humanos. En este documento el Consejo de Derechos Humanos crea el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Se le encomiendan funciones encaminadas a la promoción de los Principios Rectores.

El Grupo de Trabajo de la ONU tiene la tarea de realizar consultas con una amplia gama de partes interesadas a través de un Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos que está abierto a la participación de los Estados, las empresas y las asociaciones, las INDH y la sociedad civil, para reflexionar y dialogar sobre las tendencias y desafíos en la implementación de los Principios Rectores y promover la cooperación sobre temas de empresas y Derechos Humanos.

Desde la aprobación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos algunas organizaciones internacionales y otros organismos relacionados a la cuestión de las empresas y los Derechos Humanos han tratado de ajustar sus estándares y actividades a los Principios Rectores de la ONU. La versión actualizada de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales cuenta con un capítulo sobre Derechos Humanos y de esa manera ajusta la diligencia debida con la de los Principios Rectores de la ONU.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos se fundamentan en tres pilares complementarios e interrelacionados: “Proteger, Respetar y Remediar” tal y como se muestra en el siguiente diagrama:

Los Principios Rectores de la ONU



"Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos". goo.gl/LCTNd4

El Pilar II de los Principios Rectores de la ONU recoge la responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Esta responsabilidad exige que las empresas eviten cometer vulneraciones de los Derechos Humanos y que aborden los impactos adversos de sus actividades. Según el Principio Rector 15 para cumplir con su res-

ponsabilidad de respetar los Derechos Humanos, las empresas deben realizar los siguientes pasos:

- Compromiso político de respetar los Derechos Humanos.
- Proceso de debida diligencia: es un proceso para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los Derechos Humanos.
- Desarrollar procesos que permitan una reparación de los impactos adversos a los Derechos Humanos que hayan causado o contribuido mediante sus operaciones.

La debida diligencia en materia de Derechos Humanos incluye cuatro fases: evaluar los impactos sobre los Derechos Humanos; integrar los resultados en las políticas y procedimientos de la empresa y adoptar medidas oportunas; supervisar la eficacia de las respuestas; comunicar y presentar informes sobre los impactos a los Derechos Humanos y su debida diligencia.

Pacto Mundial

Desde la ONU también se elabora el Pacto Mundial que es otra iniciativa relacionada con el respeto a los Derechos Humanos y la responsabilidad social de las empresas. Es una iniciativa de compromiso ético y adhesión voluntaria por parte de las organizaciones que tiene como principal finalidad la integración en la estrategia y las operaciones de las entidades firmantes, de diez principios relacionados con los Derechos Humanos, las Relaciones Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción. Son principios y no normas internacionales de cuyo cumplimiento se derive responsabilidad jurídica para las empresas.

El Pacto Mundial surgió a iniciativa de Kofi Annan, Secretario General de la ONU, durante el World Economic Forum de Davos en enero de 1999, aunque su fase operativa dio comienzo en julio del año siguiente. Se caracteriza por ser una red integrada donde las compa-

ñías participantes, la ONU, sus organizaciones sectoriales, las ONGs globales y las uniones sindicales internacionales promueven sus Principios bajo la dirección de la Oficina de Naciones Unidas para el Pacto Mundial con sede en Nueva York.

Los principios del Global Compact pretenden ser la aportación del sector privado a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**, comprendidos en la Agenda 2015 de Naciones Unidas.

Ver: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>

Las opiniones en el momento de su elaboración no fueron unánimes. Peter Utting, Jefe de Proyecto del Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) señala que las opiniones están bastante polarizadas: "sus partidarios en general ven a la iniciativa como una estrategia innovadora y pragmática que puede servir para reformar la cultura empresarial inculcando nuevos valores y movilizandolos recursos de las grandes empresas para la promoción del desarrollo social y sustentable. Se considera una forma ejemplar de 'buena gobernanza', donde los enfoques voluntarios y de cooperación triunfan sobre el conflicto y la reglamentación de mano dura. Los críticos de la iniciativa temen que pueda contribuir más a mejorar la imagen de las grandes empresas que a ayudar al medio ambiente y a los necesitados".

La entidad que se adhiere al Pacto Mundial se compromete voluntariamente a implantar los diez Principios del Pacto en sus actividades e informar a la sociedad de los progresos realizados elaborando los Informes de Progreso.

Según datos del Global Compact, a 31 de Diciembre del 2014, las organizaciones firmantes son 12.805 entidades distribuidas en 145 países de todo el mundo. La lista completa se encuentra disponible en <https://www.unglobalcompact.org/participants/search>

En el año 2004 el Pacto Mundial España se constituye en la Asociación Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ASEPAM). En España, actualmente hay un total de 2.631 entidades firmantes del Pacto Mundial. Entre las firmantes, la Red Española cuenta ya con 388 asociadas; de ellas, más del 80% son empresas. Destaca el número de PYMEs que se han incorporado como socias desde el origen de la Red Española del Pacto Mundial en 2005. Las pequeñas y medianas empresas, que representan casi el 99% del tejido empresarial español empiezan a ver la necesidad de incorporar el nuevo concepto de empresa que promueve el Pacto, asumiendo este tipo de iniciativas. Las empresas (grandes, PYME y microempresas) son las entidades más representadas en el Pacto Mundial (84) y 34 de ellas cotizan en el IBEX 35.

La Red Española también se encuentra a la cabeza en lo relativo a número de Informes de Progreso publicados en 2014: 692 (online y formato libre), dato que supone el 13% del total de Informes publicados a nivel mundial (5.098). De las 319 grandes empresas adheridas al Pacto Mundial el 77% han presentado Informe de Progreso en el ejercicio 2014, mientras que de las 835 pymes más del 40% lo han presentado. Estas cifras son algo inferiores a las de Global Compact donde el porcentaje de grandes empresas que han reportado es del 80% y el de pymes del 47%.

El pacto contiene diez principios y su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las empresas y organizaciones que han de respetar y cumplir con estos principios basados en Derechos Humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

"Los diez principios del pacto mundial de la ONU"
goo.gl/AspFq9

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las Empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Las empresas y organizaciones que se adhieren al Pacto se comprometen a elaborar un Informe de Progreso, con periodicidad anual, en el que dan cuenta de los avances en los puntos del pacto. Los Informes de Progreso deben incluir como elementos esenciales los siguientes:

- Una declaración de la continuidad de apoyo al Pacto Mundial (Carta de Renovación de Compromiso) o una declaración o mensaje de alguna persona con poder decisorio en la empresa (alto cargo).
- Una descripción de las medidas prácticas adoptadas para aplicar los principios del Pacto Mundial durante el año fiscal anterior.
- Una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos empleando indicadores o sistemas como los elaborados por la GRI (*Global Reporting Initiative*).

El segundo elemento implica que las empresas en su informe deben aportar una descripción de medidas prácticas adoptadas para integrar los principios del Pacto Mundial en la actividad empresarial, informando sobre todos los principios o indicar los planes de acción para abordar los principios no considerados o el motivo de su exclusión.

En este caso nos encontramos, al igual que en el caso anterior, ante principios no obligatorios ni vinculantes jurídicamente para las empresas.

Como conclusión podemos decir que en el marco de los instrumentos jurídicos de la ONU no hay ninguno que obligue jurídicamente a las empresas a su cumplimiento.

5.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es el único organismo internacional en el que están representados gobiernos, empresariado y trabajadores/as. Su finalidad es la promoción del trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. El respeto y la promoción de los Derechos Humanos son un elemento

importante de su actividad. En los convenios internacionales y en las recomendaciones adoptadas por la OIT se recogen cuestiones como los derechos sindicales, la abolición del trabajo forzado, la no discriminación en el acceso al empleo o el trabajo infantil.

Los Convenios adoptados por la OIT obligan a los Estados miembro que los han ratificado que deben presentar informes cada cinco años excepto los relacionados con libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación en el empleo, que la periodicidad de presentación de informes es anual. Se establece un sistema de quejas y reclamaciones, por el cual cualquier Estado miembro puede denunciar a otro o puede ser denunciado por una organización de trabajadores o empleadores.

En 1977, la OIT definió las cuatro Convenciones Fundamentales (de entre las 185 convenciones que había ido estableciendo a lo largo de su existencia) que deberían ser la base de los comportamientos adecuados de las empresas multinacionales en materia de derechos del trabajo. Estas Convenciones, junto con unas Recomendaciones complementarias, conforman los Principios de la OIT. Su filosofía es coherente con sus objetivos fundacionales: protección de las personas trabajadoras ante el poder de las grandes compañías.

En esta una labor de promoción de los Derechos Humanos los instrumentos que adopta no son vinculantes ni generan obligaciones jurídicas. Los más relevantes son los siguientes:

- Declaración de Principios Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social que no tiene carácter vinculante. Contiene recomendaciones a los gobiernos, organizaciones de trabajadores y patronales y a las empresas transnacionales para promover el respeto a los principios referidos al empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones profesionales. Se centra en cuatro áreas: libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva,

eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Presenta una laguna importante ya que no recoge la cuestión de los impactos medioambientales de las empresas multinacionales. Se trata de un instrumento no vinculante.

goo.gl/CGRQy2

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo centrada en los siguientes temas: libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se trata de un instrumento no vinculante.

goo.gl/VGmXc

5.3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

Es una organización de cooperación internacional que se creó en 1961 y actualmente forman parte de ella 30 miembros del entorno europeo y mundial. Su función principal es establecer orientaciones sobre economía, educación y medioambiente.

Los principios que guían sus trabajos en los temas que afectan a la Responsabilidad son:

- Medioambiente: utilizar los mecanismos del mercado para mejorar la calidad del medioambiente, usar la ciencia y la tecnología para el beneficio de todos, reducir los desechos y la contaminación.

- Cohesión social: garantizar el acceso a la educación, promover sistemas de salud efectivos y accesibles, luchar contra la exclusión social y el desempleo, reducir la brecha digital entre ricos y pobres.
- Buen Gobierno: promover el buen desempeño de las administraciones públicas, fomentar mejores prácticas de desempeño empresarial, asegurar la transparencia de los sistemas impositivos, incitar la justa competencia, luchar contra la corrupción y el lavado de dinero, promover altos niveles éticos, estimular la participación ciudadana en la toma de decisiones y el diseño de nuevas políticas.

El resultado de su labor se aprecia en acuerdos internacionales, decisiones y recomendaciones relacionadas con la Responsabilidad Social: convenio de Lucha Contra la Corrupción, Principio de "Quien Contamina-Paga", Principios de Buen Gobierno Empresarial, Directrices Generales para Empresas Multinacionales.

Relacionado con los Derechos Humanos, las **Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales** se adoptaron en 1976 y se revisaron en el año 2000. En este documento se realizan recomendaciones para que las empresas respeten sus directrices si operan en los territorios de los estados miembros de la organización. Su estilo y filosofía son coherentes con los objetivos fundacionales de la OCDE: protección de la igualdad de las inversiones entre países, impulso del comercio y fortalecimiento de la libre competencia.

goo.gl/mUNBhm

Su contenido desarrolla los siguientes temas: divulgación de la información, relaciones industriales y empleo, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de consumidores, ciencia y tecnología,

la competencia y cargas fiscales. El tema de los Derechos Humanos está recogido cuando establecen que las Empresas Multinacionales deben de "respetar los Derechos Humanos de las personas afectadas por su actividades, de acuerdo con las obligaciones y los compromisos internacionales del país de acogida". Esta cláusula supone el reconocimiento de que la actividad de las empresas multinacionales puede afectar los Derechos Humanos.

En el 2006, estas directrices se completaron con unas recomendaciones sobre los riesgos de invertir en zonas de conflicto o de gobiernos débiles, terrenos propicios a la posibilidad de que las empresas puedan caer en prácticas vulneradoras de los Derechos Humanos.

Estas Directrices y cualquier de los instrumentos que se adoptan en el seno de la OCDE no tienen carácter vinculante sino meramente voluntario.

Las Directrices obligan a los países que conforman la OCDE y son los estados los que mediante su capacidad reguladora y de fomento se esfuerzan en influir en las empresas para su cumplimiento. Establecen un mecanismo de resolución de conflictos y de control de su implantación muy débil debido al carácter voluntario de aquellas. Los Puntos de Contacto Naciones tienen un papel protagonista ya que su función principal es fomentar la adhesión a las directrices.

Por otro lado, una coalición de ONGs, llamada OECD Watch elaboró un informe en el año 2005 en el que se manifiesta que algunos Puntos de Contacto Nacionales se abstienen de entrar en conflicto con empresas que vulneraron las Directrices.

El mecanismo establecido por la OCDE para asegurar el cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de las empresas multinacionales no es vinculante, sino que simplemente se limita al establecimiento de una serie de recomendaciones.

5.4. Unión Europea

En la Unión Europea el tema de la responsabilidad de las empresas respecto a los Derechos Humanos se visibiliza claramente en el Libro Verde para Fomentar un Marco Europeo para la responsabilidad social de las Empresas (2001). A partir de este momento la Comisión desarrolló una estrategia para la responsabilidad social corporativa. Las acciones más relevantes son las siguientes:

- Foro Multilateral Europeo sobre la RSE conformado por representantes de trabajadores, empresas, sociedad civil e instituciones europeas. Su función fue marcar las futuras líneas para la estrategia de la responsabilidad social en Europa.
- Alianza Europea para la Responsabilidad Social de las empresas (2006) cuyo objetivo era compartir conocimiento, experiencias, reflexiones e iniciativas de promoción de la RSE. Se ha limitado su función a ser un foro de buenas prácticas.
- Estrategia comunitaria de la RSE (a partir del 2002 es propuesta por la Comisión Europea).

Tampoco en la Unión Europea existen instrumentos jurídicos que obliguen a las empresas a respetar los Derechos Humanos en el ámbito internacional.

En el 2011, la Comisión Europea estableció su política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en la comunicación "Una estrategia renovada de la UE 2011-14 para la responsabilidad Social Corporativa".

goo.gl/ghiX6B

Una vez finalizada, la Comisión inició su proceso de revisión que comenzó con una consulta pública sobre la estrategia europea de RSC.

Los resultados de la consulta pública se resumen en este informe técnico: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/8021/attachments/1/translations/en/renditions/native>

La Responsabilidad Social tiene como idea central la voluntariedad tal y como queda definida en el Libro Verde: es un "concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio" y se define como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores.

Según el Libro Verde la Responsabilidad Social tiene dos dimensiones (interna y externa) ubicando el tema de los Derechos Humanos en la dimensión externa que recoge toda la problemática de los Derechos Humanos en las actividades internacionales y en las cadenas de suministros mundiales. Esta cuestión se reconoce en instrumentos internacionales como la Declaración Tripartita de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), instrumentos que nos son vinculantes.

El Libro Verde menciona los Códigos de Conducta en materias como las condiciones laborales, los Derechos Humanos y el medio ambiente. Estos códigos de conducta se dirigen, fundamentalmente, a subcontratistas y proveedores pero no pueden reemplazar las normas internacionales, comunitarias o nacionales. La UE recomienda que dichos códigos de conducta prevean la participación de los interlocutores sociales de los países de desarrollo en los que se vayan a aplicar, y que se basen en los convenios fundamentales de la OIT, en la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

El 15 de enero de 1999, el Parlamento Europeo aprobó una Resolución sobre la adopción de normas por la Unión Europea para las empresas europeas que operan en países en desarrollo: "Hacia un código de conducta europeo" que insta a establecer un código de conducta europeo, que habrá de reunir las siguientes condiciones:

- Su base serán las normas internacionales.
- Ha de contribuir a convertir en estándares los códigos de conducta voluntarios.
- Ha de crear una plataforma de seguimiento europeo.
- Incluir disposiciones sobre los procedimientos de denuncia y las medidas correctoras.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, aprobada en el año 2000, anexa al Tratado de Lisboa, pero no integrada en el mismo, pone de relieve la relevancia de los Derechos Humanos en la UE. El Título IV, Solidaridad, incluye derechos y principios sociales: derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, derecho de negociación y acción colectiva, derecho de acceso a los servicios de empleo, protección en caso de despido injustificado, condiciones de trabajo equitativas, protección del trabajo infantil y la protección de los jóvenes en el trabajo, la vida familiar y la vida profesional, la Seguridad Social y la ayuda social, la protección de la salud, acceso a los servicios de interés económico general, protección del medio ambiente y de los consumidores.

La Unión Europea contribuye a la promoción de la RSE a nivel internacional, mediante una serie de acuerdos que mantiene con terceros países y asociaciones regionales, como el Convenio de Cotonú, en los que se ha incorporado una cláusula que consagra los Derechos Humanos como elemento básico para el diálogo con los gobiernos de terceros países. También se incluye el respeto a los derechos fundamentales laborales como condición de las prácticas

socialmente responsables de las empresas que invierten en países en vías de desarrollo. Estas medidas responden al objetivo de la Unión Europea de contribuir al fomento de los Derechos Humanos y la democratización en terceros países, y a la promoción de las normas fundamentales del trabajo y la mejora de la gobernanza social en el contexto mundial. Pero esta orientación puede suscitar recelos en los países en vías de desarrollo por considerarlo una forma de proteccionismo o de barrera a las inversiones, en lugar de verlo como una oportunidad de mercado o un instrumento para atraer inversiones extranjeras.

5.5. España

El Pleno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (Cerse) aprobó la Estrategia Española de RSE el 16 de julio y fue aprobada por el gobierno en octubre del 2014.

El documento contiene 60 medidas dirigidas a impulsar la RSE entre todo tipo de organizaciones, tanto en el ámbito público como en el privado, y en toda la sociedad en su conjunto. Doce de las medidas son de prioridad muy alta, dieciocho de prioridad alta y treinta de prioridad media. También establece qué entidades son las encargadas de impulsar y poner en marcha cada una de las actuaciones.

Los seis principios son la competitividad, la cohesión social, la creación del valor compartido, la sostenibilidad, transparencia y voluntariedad. Los objetivos en torno a los cuales se vertebran las 10 líneas de actuación son:

Objetivo 1. Impulsar y promover la RSE, tanto en las empresas, incluidas las pymes, como en el resto de organizaciones públicas y privadas, en sus actuaciones en los diversos ámbitos geográficos en los que operan.

Objetivo 2. Identificar y promover la RSE como atributo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social.

Objetivo 3. Difundir los valores de la RSE en el conjunto de la sociedad.

Objetivo 4. Crear un marco de referencia común para todo el territorio en materia de RSE, que garantice el cumplimiento y respeto de los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado y permita una mayor coordinación y sinergias en esta materia.

Por su parte, las 10 líneas de actuación en las que se enmarcan las 60 medidas concretas son: promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles, integración de la RSE en la educación, la formación y en la investigación, buen gobierno y transparencia como instrumentos para el aumento de la confianza, gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo, inversión socialmente responsable e I+D+i, relación con los proveedores, consumo responsable, respeto al medio ambiente, cooperación al desarrollo; y coordinación y participación, punto en el que se destacan mecanismos de coordinación entre las distintas administraciones públicas, tanto a nivel autonómico como local, con objeto de promover los principios y criterios de la RSE, así como fomentar el intercambio de experiencias con otros países y poner en marcha, en el seno del CERSE, el Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Documento completo:
goo.gl/LPzTVC

Los Derechos Humanos aparecen en la estrategia en las siguientes líneas de actuación:

<p>Promoción de la RSE como elemento impulsor de organizaciones más sostenibles</p>	<p>Promover que los criterios de la responsabilidad social se constituyan en un referente. El objetivo es proteger los derechos de los consumidores, los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores, mejorar la competitividad de las empresas, respetar el medio ambiente y fomentar la transparencia y las buenas prácticas, incluso a través de aquellas actuaciones que no tiene relación expresa con la RSE en consonancia con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Desarrollar programas para promover el conocimiento y cumplimiento de los principios internacionales por parte de las organizaciones que operan en España.</p> <p>El objetivo es dar a conocer a las empresas y al resto de organizaciones los instrumentos e iniciativas de RSE reconocidos internacionalmente, tales como las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los Principios de inversión responsable de Naciones Unidas (PRI), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Declaración Tripartita de Principios relativos a Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.</p>
<p>Gestión responsable de los recursos humanos y fomento del empleo</p>	<p>Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades.</p> <p>Respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor.</p>
<p>Relación con los proveedores</p>	<p>Velar por el cumplimiento de los principios de RSE en toda la cadena de suministro.</p> <p>Fomentar la incorporación de criterios sociales, ambientales, de Derechos Humanos y éticos en las licitaciones y adquisiciones públicas vinculados al objeto del contrato.</p>

Cooperación al desarrollo

Impulsar la difusión por parte de las empresas multinacionales españolas de los principios internacionales de RSE.

Estudio del "informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, John Ruggie", del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas. La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, aspira a dar respuesta y efectividad a la Proposición no de Ley, aprobada por el Congreso de los Diputados, el 4 de abril de 2013, sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos, en la que se insta al Gobierno a avanzar, mediante distintas actuaciones, en materia de Empresas y Derechos Humanos.

Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos

Este documento plasma el compromiso del Gobierno a desarrollar los compromisos contraídos en materia de Derechos Humanos por España en el seno de las Naciones Unidas, de la UE e internamente y vincular a las empresas, públicas y privadas, en su respeto y promoción, mejorando a su vez el análisis de los retos que afrontan en el exterior. En la actualidad está en fase de borrador. Es un plan abierto orientado a ser evaluado periódicamente cada 3 años y a ser alimentado con nuevas propuestas y nuevos compromisos a partir del diálogo con los actores sociales y las nuevas directrices emanadas de las Naciones Unidas y de la UE.

goo.gl/WDt6V2

6.- Aspectos éticos relacionados con los Derechos Humanos y las Empresas

Teniendo claro que las empresas en el ámbito internacional no son sujetos de Derecho Internacional y por tanto no están obligadas jurídicamente al cumplimiento de la normativa internacional ni se les puede exigir que respondan por la vulneración de aquella, el planteamiento que hay que hacer viene dado por el enfoque ético y de responsabilidad social.

En la actualidad es socialmente insostenible defender una economía que no acepte una ética de mínimos anclada en unos valores de respeto a los seres humanos y al medio ambiente.

La ética le pone límites a la economía respondiendo a una serie de preguntas que se han analizado y respondido en la unidad 1.

Ética y empresa están relacionadas porque ambas tienen su origen en el ser humano. La ética en la empresa supone la aplicación de sus principios a un campo de la acción humana que es la economía. Desde este enfoque es urgente empezar a considerar que la empresa está formada por personas con recursos y no por recursos humanos.

Las empresas ciudadanas son aquellas que integran la ética y la responsabilidad social en sus procesos estratégicos propiciando cambios positivos en el entorno en el que se ubica, respetando los derechos de las personas y actuando conforme a un código ético de conducta.

El Libro Verde menciona los Códigos de Conducta que desarrollan aspectos relacionados con las condiciones laborales, los Derechos Humanos y el medio ambiente. La mayoría de estos códigos además de aplicarse en la dimensión interna de la organización, se enfocan a

subcontratistas y proveedores, para evitar riesgos de vulneración de los Derechos Humanos que puedan dañar la imagen de la empresa. Estos códigos de conducta son eficaces si son sometidos a una aplicación y control adecuados. Respecto a los Derechos Humanos por ser un tema de especial sensibilidad es necesario un control permanente del respeto de lo establecido en los códigos.

En la publicación **TRATAME BIEN** (http://cepaim.org/th_gallery/tratame-bien-notas-sobre-la-trata-con-fines-de-explotacion-sexual/), elaborada por la Fundación Cepaim, se menciona el Código Ético Mundial de Turismo como una buena práctica en el sector del turismo. En este código se establece que las actividades turísticas respetarán la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, se encaminarán a proteger los Derechos Humanos y, en particular, los derechos específicos de los grupos de población más vulnerables, especialmente, menores, personas mayores, personas con diversidad funcional, minorías étnicas, etc. La explotación de seres humanos en cualquiera de sus formas, especialmente la sexual y en particular, cuando afecta a menores vulnera los objetivos fundamentales del turismo.

7.- Internacionalización responsable

La internacionalización de la empresa se puede definir como el conjunto de actividades que desarrolla fuera de los mercados que constituyen su entorno geográfico natural.

Los tipos de internacionalización se pueden reducir a dos grandes grupos: comercial basada en la exportación de bienes y servicios como respuesta a la búsqueda de nuevos clientes en los mercados exteriores o la internacionalización de la actividad productiva, acompañada necesariamente de la inversión directa en el exterior.

Entre ambas, hay que citar también las fórmulas de cooperación empresarial, ya que permiten crear las ventajas competitivas necesarias para superar los obstáculos de la salida al exterior, especialmente por parte de las empresas de menor tamaño.

- Exportación de bienes y servicios.
- Multilocalización y Deslocalización de la producción. Deslocalización es coger unos activos de un país y llevarlos a otro destruyendo el empleo en el país de origen; multilocalizarse es una estrategia de desarrollo, es decir, manteniendo lo que tenemos, invertimos en otro país con una diversificación geográfica y con inversión directa en el exterior.
- Subcontratación (outsourcing), especialización en la cadena de proveedores/socios, partners.

La internacionalización de empresas ha dado lugar a diferentes prácticas abusivas de las cuales mostramos algunos ejemplos:

- Transferencia de actividades prohibidas o reglamentadas en un Estado hacia países que disponen de una reglamentación menos rigurosa y/u obtención de reglamentaciones lo menos exigentes posible a base de amenazar a los gobiernos y a los trabajadores con la deslocalización.
- Desplazamiento de industrias u otras actividades muy peligrosas.
- Desplazamiento hacia países con un buen mercado de mano de obra y menor protección social con el fin de abaratar los costes de producción, sin hablar del recurso a montajes expresamente complejos.

La implantación exterior de la actividad empresarial puede ser muy positiva para el desarrollo socioeconómico de los países siempre y cuando este proceso se lleve a cabo conforme a los criterios de RS.

La elección del modelo de internacionalización depende de distintos factores. Entre ellos: los motivos que están detrás de la decisión de internacionalizarse, el sector de actividad que delimita si se requiere una presencia más o menos constante en el mercado de destino (empresas de servicios frente a empresas manufactureras) o las características de dicho mercado, que determinan las preferencias de los clientes y las oportunidades de negocio futuro.

El proceso de internacionalización ha ido avanzando, desde el modelo tradicional, centrado fundamentalmente en las actividades comerciales a través de exportaciones o del establecimiento de sedes y filiales en el exterior, hasta los procesos actuales sustentados en la existencia de mercados, industrias y negocios globales, con cadenas de valor distribuidas por todo el mundo.

El análisis desde la propia empresa de los factores determinantes de la internacionalización suele asociarse a un análisis de coste y oportunidad y es menos frecuente el análisis de las posibles repercusiones de la actuación empresarial sobre otros ámbitos y la consideración de otros factores diferentes al conocimiento del mercado, estructura productiva y financiera, que pueden ser determinantes en el éxito o fracaso del proyecto.

La experiencia de los últimos años ha mostrado que la liberalización financiera y la expansión internacional del comercio y la actividad empresarial no necesariamente han contribuido al crecimiento de las economías. En algunos casos no sólo han reproducido el statu quo sino que han introducido nuevas formas de desigualdad. Las decisiones que se toman en relación a la internacionalización, no sólo impactan en las economías nacionales a nivel global, sino que tienen efectos a escala local.

En las multilocalizaciones, subcontrataciones o acuerdos comerciales, las empresas no deberían justificar la internacionalización sobre la base puramente económica de reducción de costes (laborales

normalmente en condiciones de trabajo que infringen los Derechos Humanos, medioambientales legislación laxa o fiscales) y no pueden no asumir su responsabilidad porque los países en los que invierten o las empresas que subcontratan actúan en ausencia de legislación o ésta sea demasiado laxa.

Las empresas multinacionales que han externalizado parte de su cadena de valor (procesos de una empresa a lo largo del ciclo de vida de un producto desde su origen hasta su consumo) ya no pueden escudarse en el desconocimiento de lo que hacen las empresas subcontratadas para eximirse de responsabilidad respecto al respeto a los Derechos Humanos o al medioambiente.

La creciente influencia de las empresas multinacionales en la economía mundial ha supuesto un incremento de su impacto social y ambiental y también es mayor la presión social que sobre ellas se ejerce para que sean conscientes del impacto directo de su actividad y del generado por las empresas proveedoras y subcontratistas.

Desde el enfoque de la ética y la responsabilidad social es necesario analizar, valorar y asumir los riesgos y efectos de la actividad empresarial en el entorno, en las personas y en el medioambiente. Hay que tomar en cuenta la diversidad cultural, el respeto a los Derechos Humanos, el enfoque de género e infancia.

Asumiendo la Teoría de los *stakeholders* como base de la Responsabilidad Social, la empresa interactúa con distintos grupos de interés que se ven afectados o que afectan en mayor o menor medida a la organización y que ha de tener en cuenta en la toma de decisiones y con los que hay que relacionarse desde la sensibilidad hacia la diversidad que presentan.

Los fenómenos económicos y las decisiones de política económica producen resultados sociales y materiales que impactan de modo di-

ferente a hombres y mujeres (ejemplo: maquilas en Méjico: seguridad de las mujeres.)

Plantearse salir fuera puede ser un buen momento para iniciar el camino de la responsabilidad social si todavía no se ha planteado y si ya se está recorriendo en el lugar de origen, es necesario aplicarlo allá donde vaya tener actividad la empresa.

Si lo que se plantea es la exportación de productos o servicios: el conocimiento del mercado, el factor cultural de la demanda y la gestión de la diversidad serán factores decisivos. Por supuesto es necesario que el mercado se analice teniendo en cuenta esa diversidad en clave de género y de Derechos Humanos. Indicadores: en qué se diferencia nuestro producto o servicio de los locales, existe en el mercado local una necesidad que podremos cubrir (negocios en la base de la pirámide negocios inclusivos), es nuestro producto o servicio respetuoso con el medioambiente, fomenta la vida saludable, mejora la calidad de vida de las personas, respeta los Derechos Humanos, tiene en cuenta el impacto en mujeres, hombres, niñas y niños (comercialización, comunicación). Es también muy importante planificar conforme a estos criterios la atención a las personas clientes, las reclamaciones y quejas y la información de consumo, aunque en el país importador estas cuestiones no estén demasiado reguladas o no tengan en cuenta los derechos de las personas clientes consumidoras.

Si el planteamiento es la externalización, multilocalización o subcontrataciones, la gestión de la cadena de valor será una cuestión estratégica en gestión socialmente responsable. Se basa en el escrutinio de empresas proveedoras que deben cumplir los códigos de conducta y requisitos que impone la empresa cliente y permitir la verificación de su cumplimiento.

El estándar Responsabilidad Social 8000 (SA 8000) fue una respuesta multisectorial (empresas, ONGs y organizaciones internacionales)

para abordar la necesidad de disponer de un estándar internacionalmente aceptado para la gestión de las relaciones laborales incluyendo las de los proveedores.

Las normas aplicables en la gestión responsable de la cadena de aprovisionamiento han de recoger los Derechos Humanos y laborales: trabajo infantil, trabajos forzados, salud y seguridad, libertad de asociación, discriminación y diversidad, horas de trabajo, retribución, etc. Asimismo es necesario controlar el cumplimiento de las normas que regulan los aspectos ambientales.

Las normas y estándares que hay que tener en cuenta para establecer un sistema de gestión de la cadena de aprovisionamiento son las siguientes:

- Leyes nacionales de los países de aprovisionamiento (laborales, ambientales, fiscales, etc.).
- Convenios internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención de las Naciones Unidas de los derechos de la infancia, Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
- Estándares y directrices globales o multilaterales: Pacto Mundial de Naciones Unidas, Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Estándares y directrices privados: ISO 14001 y EMAS para medio ambiente, SA 8000 para relaciones laborales, AA1000 para auditoría social.
- Estándares sectoriales: Ethical trading Initiative.

8.- Tratados Internacionales de Comercio y Derechos Humanos

Un tratado internacional de comercio es aquel acuerdo sometido al Derecho Internacional y suscrito entre dos o más países soberanos cuya finalidad es regular algunos de los siguientes aspectos:

- Derechos de aduana, impuestos a pagar o exenciones en forma recíproca, por los productos de exportación/importación entre los países firmantes.
- Control de fronteras.
- Bienes sujetos a preferencias en los intercambios.
- Moneda base de referencia.
- Jurisdicción común y/o aceptada por las partes para la resolución de conflictos en los distintos supuestos de derecho mercantil relacionados con el tratado.
- Relaciones comerciales con terceros países u organismos internacionales no firmantes.

En general, los tratados comerciales tienden a facilitar la libre circulación de bienes y servicios entre los Estados, primando los intereses comerciales y económicos, favoreciendo el poder de las empresas transnacionales en detrimento de los derechos de la ciudadanía.

La Unión Europea exige desde 1992, para la mayoría de los tratados comerciales, la incorporación de cláusulas específicas en las cuales las partes contratantes se comprometen a respetar los principios democráticos y los derechos humanos. Estas cláusulas vinculan el objetivo comercial de los tratados y el respeto a los derechos humanos. Siguiendo a Niedrist (2009) Estados Unidos en la realización de tratados comerciales hacen una mínima referencia a los Derechos Humanos y recientemente han ido incorporando algunas cláusulas sobre

derechos y condiciones de las personas trabajadoras. Estos tratados incorporan normas de la OIT pero sin establecer consecuencias concretas en caso de incumplimiento de las mismas.

El modelo de la Unión Europea no requiere un consenso mutuo en caso de incumplimiento de la cláusula sino que es posible tomar decisiones en el caso de una violación de los derechos humanos. Lo más relevante es que los Estados parte del tratado al someterse de manera voluntaria al debido cumplimiento de la cláusula democrática y de Derechos Humanos, renuncian al principio de no-intervención en cuestiones internas y asumen la medida sancionatoria de suspensión del acuerdo en caso de violación de derechos humanos por una de las partes.

En la actualidad el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Europa (TTIP), en proceso de negociación, está generando una acalorada polémica en la sociedad europea debido a que puede suponer una relajación en la legislación europea reguladora de distintos ámbitos respecto a los cuales en Estados Unidos la normativa es demasiado laxa y flexible. El Tratado Transatlántico de Comercio e Inversiones entre la Unión Europea y Estados Unidos (TTIP) es un acuerdo comercial y de inversiones entre la Unión Europea y los Estados Unidos. Este tratado tiene como finalidad eliminar las barreras arancelarias y las legislativas (normativas básicas en materia laboral, social, medioambiental y de Derechos Humanos) que desde el enfoque económico más depredador, limitan la obtención de beneficios y la acumulación de riqueza por parte de las grandes corporaciones y empresas transnacionales.

Para entender el marco jurídico sobre el que se asienta la elaboración de este tratado es interesante leer el artículo siguiente:
goo.gl/EnleuY

Desde el enfoque de Derechos Humanos, según Hernández y Ramiro (2015), el TTIP desprecia en su filosofía y en sus propuestas de regulación, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Las partes negociadoras y defensoras del tratado consideran que este tratado ofrecerá la posibilidad de crear estándares, normas y reglas que se adoptarán a nivel global y esto beneficiará a terceros países, pero el marco del tratado permite que estos estándares se realicen a medida del capital transnacional.

Leer artículo completo:
goo.gl/a2vYxi

Por encima de los tratados internacionales de comercio, existe un corpus de legislación protectora de los Derechos Humanos que conforma el Derecho Internacional que debe ser cumplido y respetado y que tiene prioridad frente a los acuerdos de comercio.

Tomando como ejemplo el Tratado de Libre Comercio entre México, EEUU y Canadá (NAFTA) una sentencia de Tribunal Permanente de los Pueblos de noviembre de 2014 hace las siguientes consideraciones: "la inserción de México en la globalización neoliberal está asociada con un aumento extraordinario de sufrimiento en el pueblo mexicano. La economía se globaliza y las instituciones democráticas que tutelan los derechos de las mayorías se ubican en un espacio subordinado y marginal; las instituciones globalizadas sustituyen el control democrático por la regulación opaca del comercio global".

9.- Conclusiones

La Responsabilidad Social como modelo de gestión de las organizaciones toma su esencia de la ética y pone en el centro de la actividad económica a las personas. Supone entender la economía como los procesos de satisfacción de necesidades y generación de recursos

precisados para el vivir-bien (economía feminista, economía del bien común). La economía está al servicio de las personas, del bien común y no al contrario como ha ocurrido hasta ahora.

Se hace necesario volver al origen del concepto de empresa (video No a la Venta): la empresa era una entidad pública fundada sobre la base de relaciones de confianza, la palabra compañía viene del latín y su significado es compartir el pan y su fin era compartir esfuerzos por el bien común.

Teniendo en cuenta el estado de las cosas en el que nos encontramos, es imprescindible empezar a pensar con otros valores como la cooperación en lugar de la competencia, el bien común en lugar del bien individual, nadie pierde y todos ganan en lugar de la feroz competitividad y sobre todo poner en el centro el respeto a la vida en todas sus formas. Supone ver rutas alternativas y diferentes a aquellas que nos han marcado, respetando a las personas y sus derechos, respetando la vida y el entorno. Otra forma de hacer economía que sea a la vez viable económicamente, socialmente beneficiosa y respetuosa con el medioambiente que camine hacia sociedades más igualitarias y justas y con la que todas y todos ganemos en calidad de vida y respeto a los Derechos Humanos.

Cada persona emprendedora o empresaria, cada empresa, deberá elaborar su propia Hoja de Ruta hacia una internacionalización responsable en la que incluya la gestión de la diversidad, la ética y la responsabilidad social desde el análisis de impacto de género y el enfoque de Derechos Humanos, además de incorporar estos aspectos en los criterios de calidad.

"Del Norte de África a Nueva York, de Atenas a Abidjan la gente de todo el mundo está demandando un cambio. Piden dignidad. Demandan justicia unas condiciones mejores y más justas. Quieren empleo, oportunidades y mercados globales que beneficien a todos, y no úni-

camente a las élites" Intervención del Secretario General de Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial de Davos, Suiza, el 27 de enero de 2012.

Video: Empresas y Derechos Humanos (UNED)
goo.gl/ngBcSH

Para más información sobre la temática Empresas y Derechos Humanos no dejes de consultar el Boletín nº 20 <http://cepaim.org/buenas-practicas-en-materia-empresarial-y-derechos-humanos/> donde se recoge información del I **Congreso de Empresas y Derechos Humanos** que tuvo lugar en Murcia en octubre de 2014 y que fue organizado conjuntamente por la Fundación Cepaim y la Plataforma de Innovación Social de la Universidad de Murcia.

UNIDAD 2

Actividad 2.1



Detección y análisis de riesgos para los Derechos Humanos

Caso: una gran empresa tecnológica radicada en Europa que diseña, produce y comercializa equipos y dispositivos informáticos y de comunicación, nos solicita que realicemos un estudio de riesgos sobre Derechos Humanos. Los datos que proporciona son los siguientes:

- El diseño de los productos se desarrolla en su sede central en Londres.
- La materia prima (coltán, cobre, oro, plomo, níquel, cinc, berilio, tántalo, y otros materiales) se compra en países como RD Congo donde están las minas de las que se extraen estos minerales.
- El ensamblaje se ha externalizado subcontratando a empresas proveedoras de China y Vietnam.
- La comercialización se realiza en empresas distribuidoras por todo el mundo.

Objetivos

- Detectar en un caso de empresa los posibles riesgos que pueden producirse en relación con los Derechos Humanos así como la actividad que los produce.
- Identificar los grupos de interés afectados por la posible vulneración de los DDHH.
- Identificar las consecuencias que para la empresa tienen esos riesgos.

Metodología

Analizar el caso propuesto dando respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipos de impactos puede generar la externalización/deslocalización/internacionalización?
- ¿Cuáles son los puntos críticos en relación con los Derechos Humanos?
- ¿Se debe cumplir únicamente la ley aplicable del país donde opera la empresa o también la normativa internacional?
- ¿Qué consecuencias para la empresa matriz puede tener la vulneración de los Derechos Humanos en los casos detectados?

UNIDAD 2

Actividad 2.2



Union Carbide y la tragedia de Bhopal

Caso: la noche del 2 de diciembre de 1984, se produjo una fuga de más de 35 toneladas de gases tóxicos en una fábrica de plaguicidas situada en Bhopal, propiedad de Union Carbide India Limited (UCIL), filial india de Union Carbide Corporation (UCC), empresa multinacional con sede en Estados Unidos. En la fuga se liberaron gases compuestos principalmente por al menos 24 toneladas del material venenoso isocianato de metilo (MIC) y otros productos de la reacción, entre los que posiblemente se encontraban toxinas como cianuro de hidrógeno, óxido nitroso y monóxido de carbono. En los 2 o 3 días siguientes murieron más de 7.000 personas y muchas más sufrieron lesiones. Durante los últimos 20 años, al menos 15.000 personas murieron como consecuencia de enfermedades relacionadas con la exposición al gas. En la actualidad, más de 100.000 personas siguen padeciendo enfermedades crónicas y debilitantes para las que no existe un tratamiento totalmente eficaz. Los esfuerzos realizados por las organizaciones de sobrevivientes para que se haga justicia y obtener una reparación justa a través de los sistemas judiciales de los Estados Unidos y de la India hasta el momento han resultado infructuosos. Las empresas transnacionales implicadas – UCC y Dow Chemicals (que absorbió a UCC en 2001)- deslindaron públicamente toda responsabilidad por la fuga y sus consecuencias y por la contaminación procedente de la fábrica. UCC se niega a comparecer en juicio ante los tribunales de Bhopal y el acuerdo judicial definitivo ratificado por el Tribunal Supremo de la India ha condenado a los sobrevivientes a vivir en la penuria.

El papel de Union Carbide Corporation: UCC era propietaria del 50,9% del capital de UCIL y ejercía sobre esta empresa un importante control corporativo, gerencial, técnico y de las operaciones. Pese a ello, desde que se produjo la fuga, UCC ha alegado que la fábrica de Bhopal no se encontraba bajo su control ni dirección, y que UCIL era la responsable antes de la fuga. La empresa decidió almacenar cantidades a granel del "ultra-peligroso" MIC en la fábrica de Bhopal, pero no la equipó con la capacidad de procesamiento o las medidas de seguridad que correspondían. La noche en que se produjo la fuga de gas, los sistemas de seguridad básicos no estaban en funcionamiento. UCC transfería tecnología que no estaba probada e implicaba riesgos operativos. En Bhopal, la empresa no aplicaba las mismas normas de seguridad con respecto al diseño o a las operaciones que en EE.UU. Lo más importante para los que vivían y trabajaban en las cercanías de la fábrica, a diferencia de lo que ocurría en EE.UU., en Bhopal la empresa no había establecido ningún sistema o plan de emergencia general para advertir a las comunidades locales sobre los escapes.

Videos: "Catástrofe química en Bhopal I y II"

goo.gl/SDoqMb

goo.gl/1ZUVmQ

Objetivos

- Detectar en este caso las vulneraciones a los Derechos Humanos producidas.
- Identificar los grupos de interés afectados por la actividad de la empresa.
- Reflexionar sobre la responsabilidad de las empresas en relación a los Derechos Humanos.
- Proponer soluciones preventivas.

Metodología

Después de visionar los videos y leer el caso, realizar las siguientes tareas:

- Identificar los riesgos y/o impactos y los Derechos Humanos vulnerados.
- Identificar los grupos de interés afectados.
- Elaborar un plan de acción para mitigar impactos y minimizar riesgos.

UNIDAD 2

Actividad 2.3



El precio de tu maquillaje

Caso: los ingredientes de los productos de maquillaje que utilizan millones de mujeres en ocasiones pueden amenazar no sólo la salud de quienes los usan, sino también la vida de una gran cantidad de niñas y niños que trabajan en su extracción. Uno de estos ingredientes es la mica, mineral muy común en la composición de coloretes, labiales y sombras para ojos. El 60% de la producción de mica en el mundo se origina en la India, donde miles de niñas y niños son obligadas y obligados a trabajar. Esta situación de acuerdo con datos de la organización Made in a Free World, alcanza la alarmante cifra de 20 mil infantes solo en las minas de Jharkhand. Aproximadamente 15 mil toneladas de mica se extraen de las minas cada año para cubrir principalmente la demanda de la industria cosmética de Japón, Reino Unido, China y Estados Unidos.

Videos:

goo.gl/tY5beU

goo.gl/bolE8b

Objetivos

- Detectar las vulneraciones a los Derechos Humanos.
- Identificar los Derechos de la Infancia afectados por la actividad empresarial.
- Analizar la posición que queremos adoptar como consumidoras y consumidores.
- Analizar hasta donde alcanza la responsabilidad de las empresas.

Metodología

Después de leer el caso y ver los vídeos, reflexionar en grupo sobre las siguientes cuestiones:

- Las causas del trabajo infantil (culturales, económicas)
- ¿El trabajo infantil vulnera los Derechos Humanos?
- ¿Son los Derechos de la Infancia Derechos Humanos?
- ¿Qué acciones pueden desarrollar las empresas compradoras de mica para respetar los Derechos Humanos?

UNIDAD 2

Actividad 2.4



EL derecho al agua y Nestlé

Caso: analizar la siguiente noticia sobre las declaraciones del CEO de Nestlé sobre el Derecho al Agua y su intención de privatizar los recursos naturales.

"Hay que pagar por el agua"

goo.gl/IYDbmV

goo.gl/AwLBxO

Objetivos

- Análisis crítico de la realidad económica.
- Detectar los problemas derivados de la actividad empresarial que el sistema económico normaliza.
- Adoptar una posición responsable desde el rol de consumidores/ras.

Cuestiones

- ¿El derecho al agua potable es un Derecho Fundamental recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos?
- ¿Cuál es el límite o límites respecto al uso de los recursos naturales por parte de las empresas?
- ¿Qué impactos puede tener la extracción y embotellado de agua con fines comerciales?

UNIDAD 2

Actividad 2.5



Derecho a la Salud y las empresas farmacéuticas

Caso: analizar la siguiente noticia relacionada con las declaraciones del CEO De Bayer sobre el acceso a los medicamentos: “No creamos medicamentos para indios, sino para los que pueden pagarlo”

goo.gl/yYxUEG

Objetivos

- Analizar los conflictos de intereses que se pueden producir entre la actividad económica y el respeto a los Derechos Humanos.

Metodología

Elaborar una reflexión sobre las siguientes cuestiones:

- El derecho a los medicamentos y su relación con los Derechos Humanos.
- Conflicto de intereses entre los intereses empresariales y el respeto por los DDHH.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Grup d' Educació de Amnistia Internacional Catalunya (2009) Historia de los Derechos Humanos.

Hernández, J. y Ramiro, P. (2015) El TTIP contra el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
goo.gl/a2vYxi

Isea Silva, Ricardo (2011) Las empresas y los Derechos Humanos. Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Nº 12

Judt, Tony (2010) Algo va mal. Editorial Taurus

Lagarde, Marcela (2012) El Feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías. Identidad de género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas. Instituto de las Mujeres de Ciudad de México pag. 15

Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la RSE (25/07/2001):
goo.gl/SkLhTq

Mayor Zaragoza, Federico. (1998) Una cuestión de voluntad. Los Derechos Humanos en el siglo XXI. Barcelona Ediciones Unesco / Icaria Editorial. p. 9-10]
goo.gl/Su0axF

Niedrist, G. (2009) Las cláusulas de Derechos Humanos en los Tratados de Libre Comercio de la Unión Europea. Anuario Mexicano de Derecho Internacional, vol. XI, 2011, pp. 463-485

ÖZDEN, M.: Sociedades transnacionales y Derechos Humanos, goo.gl/cX6B0X

Ruggie John. “Business and Human rights: The Evolving International Agenda”, en Corporate

Social Responsibility Initiative, working paper núm. 31. Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2007.

Ruggie, John. “Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights”, en *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, primavera 2008, vol. 3, núm. 2: 189-212. Cambridge: MIT Press, 2008.

Sen, Amartya. (2004) *Elements of a Theory of Human Rights*. *Philosophy and Public Affairs* 15

Ángeles Solanes Corella, “Human Rights and Conflicts in European Multicultural Societies”, *Migraciones Internacionales*, núm. 1, vol. 7, 2013, pp. 69-100.

Unidad 3

HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Objetivo General

Ofrecer información acerca de las diferentes herramientas de utilidad para empresas y organizaciones que quieran implementar medidas de RSC y Gestión de la diversidad.

Objetivos específicos

- Promover claves de cambio y reflexión de cómo introducir la responsabilidad social empresarial.
- Dar a conocer la existencia de herramientas, metodologías y procedimientos de trabajo para llevar a cabo la gestión del talento, la diversidad y la responsabilidad social empresarial.
- Incentivar que las empresas/organizaciones incluyan la diversidad e igualdad de oportunidades en su cultura empresarial.

Contenidos a trabajar en la sesión formativa:

1. Introducción
2. Herramientas de Gestión responsable
 - 2.1 Diagnóstico RSE
 - 2.1.1 Recopilación de datos de la empresa
 - 2.1.2 Compromiso de la dirección
 - 2.1.3 Formación de la plantilla
 - 2.1.4 Check-list de la empresa
 - 2.1.5 Análisis externo ejecutado en los grupos de interés
 - 2.1.6 Plan de implantación
 - 2.2 Planes de Igualdad y gestión de la diversidad
 - 2.3 Códigos éticos
 - 2.4 Memorias de sostenibilidad
 - 2.5 Diálogo con los grupos de interés
 - 5.5.1 ¿Qué son los grupos de interés o Stakeholders?
 - 5.5.2 Midiendo el compromiso
 - 5.5.3 Paneles de grupos de interés o Stakeholders
 - 5.5.4 Mapa de grupos de interés o Stakeholders
 - 5.5.5 Beneficios en relación con los Stakeholders
 - 2.6 Voluntariado corporativo
 - 2.7 Gestión de proveedores
3. Compromisos públicos en materia de responsabilidad social
 - 3.1 Charter de la diversidad
 - 3.1.1 ¿Que es el Charter de la diversidad?
 - 3.1.2 Charter en Europa
 - 3.2 Pacto Mundial de Naciones Unidas
4. Reportes y sistemas de calidad
 - 4.1 SGE21. Sistemas de gestión ética y socialmente responsable
 - 4.2 EFQM. Modelo de calidad y excelenci.
 - 4.3 GLOBAL REPORTIN INITICTIVE (GRI)
 - 4.4 ISO 26000
 - 4.5 AA1000

Temporalización: 10 horas

Actividades

Actividad 3.1 Negociando en la diversidad

Actividad 3.2 Volando Voy SL

Actividad 3.3 Voluntariado Corporativo

Actividad 3.4 ¿Dialogamos?

1.- Introducción

"Las compañías mueren porque sus directivos se centran exclusivamente en producir bienes y servicios, y se olvidan de que una empresa es una comunidad de seres humanos que está en el mundo de los negocios, cualquier negocio, para permanecer viva." (De Geus, Arie. 1997).

La responsabilidad social empresarial surge de la necesidad de un cambio de valores en la ciudadanía, en las nuevas estructuras empresariales y en sus interacciones con el entorno. Responsabilidad, sostenibilidad y gestión de la diversidad son los tres ejes donde se dirigen los debates en las nuevas formas de los sistemas empresariales.

La crisis financiera promueve un giro a la hora de abordar los objetivos de sostenibilidad, y por ende, marca un nuevo rumbo en el tratamiento de la RSE, convirtiéndose en agenda prioritaria no solo para empresas, sino para la administración pública y privada.

Tal y como se refleja en la unidad 1, donde se aborda de forma más extensa la conceptualización y teorías, el concepto utilizado de forma común es el de **responsabilidad social corporativa**, referido a grandes empresas desde un lenguaje más técnico y académico, pero di-

cho término parecía lejano en el contexto de las pymes y se optó por la utilización más aceptada de responsabilidad social empresarial.

Ver: Responsabilidad social empresarial
goo.gl/KbzHlr

Así pues, no se trata pues de una acción filantrópica, ya que el objetivo de la RSE, además de contribuir a la sociedad, pretende ser una ventaja competitiva en la estrategia empresarial.

Las empresas, independientemente del tamaño, actividad o ubicación, son responsables directas del impacto que provocan con su toma de decisiones y sus actividades empresariales. Las empresas, independientemente del tamaño, actividad o ubicación, son responsables directas del impacto que provocan con su toma de decisiones y sus actividades empresariales. Por ello, el tejido empresarial no puede limitarse a ser mero proveedor de bienes y servicios, sino que debe dar un paso más allá realizando desde el seno de su estructura acciones de mejora.

La implementación de medidas en responsabilidad social puede generar impactos positivos en costes, innovación, clientes, reputación, resultados financieros, etc.

Ver: Tríodos Bank como ejemplo de empresa socialmente responsable
goo.gl/bDRnsr

Las empresas/entidades/organizaciones diseñan estrategias que no siempre acaban implementándose, por lo que es necesario conseguir un compromiso de la alta dirección, a la par que las personas clave del cambio, tengan un puesto de referencia y de liderazgo en la toma de decisiones. Así también, debe establecerse un marco de

relaciones y de respuesta de manera equilibrada entre los grupos de interés, dando relevancia a los procesos de transparencia, y permitiendo que la gestión sea integral en la cultura organizacional de la empresa.

A continuación mostramos una serie de herramientas que sirven a empresas, entidades, profesionales y organismos a tomar decisiones adecuadas en cuanto a qué políticas de responsabilidad social desean desarrollar e implantar en el seno de sus estructuras.

2.- Herramientas de Gestión Responsable

2.1. Diagnósticos en responsabilidad social empresarial

Para conocer el comportamiento socialmente responsable de una empresa/entidad/organización debemos conocer su realidad a partir de las 3 dimensiones básicas que son: la económica, ambiental y social.

El diagnóstico nos permite tener una primera aproximación de la situación actual de la empresa en materia de RSE, por lo que elaboraremos un análisis interno que nos permita identificar la percepción de la dirección y de la plantilla de trabajo, así como un análisis externo donde se refleje el posicionamiento de los grupos de interés y, finalmente, un análisis global donde elaborar una estrategia de implementación y mejora acorde a los resultados obtenidos.

Para realizar el diagnóstico en responsabilidad social seguiremos los siguientes pasos:



2.1.1 Recopilación de datos de la empresa

Realizar una primera fotografía del marco en el que se desenvuelve la empresa es una de las primeras tareas a realizar. Esta información la podemos obtener a través de un cuestionario o incluso a través de entrevistas personales con las personas responsables del departamento o área de RRHH o RSE.

Algunas cuestiones sobre las que debemos de indagar son: ubicación, sector de actividad, tamaño de la plantilla, facturación, modalidad de gestión del personal de la plantilla, medidas tienen en igualdad, RSE, relaciones con los grupos de interés, etc.

2.1.2 Compromiso de la dirección

La dirección firma un compromiso, que anunciará a toda la empresa, donde se notifique la intención de realizar un diagnóstico adhiriéndose a los principios y criterios principales de la responsabilidad social empresarial.

Dicho documento tendrá además el objetivo de transmitir a todos los niveles de la organización el mandato explícito de colaborar con este proceso para legitimar y motivar la adopción de prácticas a favor de la sostenibilidad.

2.1.3 Formación a la plantilla

Formar a la plantilla en materia de RSE es un aspecto importante en la fase de diagnóstico, ya que deberían de conocer las claves fundamentales que configuran la responsabilidad social empresarial y el proceso que se inicia la empresa con el objeto de prestar su colaboración para conocer con mayor exactitud la situación de partida.

La formación se debe de basar en:

- Conceptos clave en RSE
- Difusión de los resultados del diagnóstico así como propuestas de mejora
- Informar del Plan de acción a llevar a cabo dentro de las empresas, así como sus relaciones con los grupos de interés.

2.1.4 Check-list interno de la empresa

Analizar la situación inicial de la empresa y ver en qué punto se encuentra nos puede dar pistas para dirigir nuestro proceso de investigación.

Realizar un sencillo check-list nos dará información sencilla y rápida de los principales indicadores a nivel cuantitativo.

2.1.5 Análisis externo ejecutado en los grupos de interés

Para realizar el análisis externo de las necesidades y expectativas de los grupos de interés tenemos que identificar quiénes son esos grupos de interés (empleados/as, clientes, accionistas, sociedad en su conjunto, etc.). Una vez identificados, deberemos promover acciones

que fomenten la participación y diálogo con el objetivo de detectar y cubrir dichas necesidades.

2.1.6 Plan de implantación

Una vez obtenida la información tanto interna de la empresa como de los grupos de interés, elaboraremos el plan de implementación:

- Objetivos, metas y estrategias.
- Acciones para la gestión de la RSC.
- Acciones para la mejora de la sostenibilidad económica.
- Acciones para la mejora de la sostenibilidad social.
- Acciones para la mejora de la sostenibilidad ambiental.
- Resultados esperados.
- Indicadores de ejecución, seguimiento e impacto.

2.2. Planes de Igualdad y Gestión de la Diversidad

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo." (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

La reivindicación en torno a la igualdad de género es un proceso inacabado, y aunque se observan importantes avances, dismantelar el sistema patriarcal no es tarea fácil.

La pobreza femenina, la escasa participación de las mujeres en puestos de decisión, la carencia de medidas de conciliación/corresponsabilidad, la violencia de género, la brecha salarial, etc... requieren de nuevos instrumentos jurídicos para hacer frente a tanta discriminación.

Tras la aprobación de la ley Organiza 3/2007 de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007), conviene una reflexión acerca de si estos cambios normativos han propiciado un respecto real por los derechos de las mujeres y si realmente ha disminuido la discriminación.

En el tiempo transcurrido la Ley de Igualdad precisa de una revisión, ya que algunas medidas no son de obligado cumplimiento, por ejemplo, la Ley recomienda (no obliga) a las sociedades del Ibex 35 y a las que tienen más de 250 empleados/as a incluir el 40% de mujeres en sus Consejos de Administración. A finales del año 2014, el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración era aproximadamente del 17% situándose la media europea en un 20 %.

Centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley recoge una serie de artículos que tienen relación directa con la elaboración e implementación de Planes de Igualdad y con el distintivo de igualdad de la empresa. (art. 45 al 50 de la ley Orgánica).

Desde la Fundación Cepaim si bien vemos útiles y necesarios los Planes de Igualdad, proponemos que en éstos se introduzcan también otras variables- además de la de sexo- con el objeto de que los Planes de Igualdad sean también, al mismo tiempo, Planes para una adecuada Gestión de la Diversidad.

Incluir la gestión de la diversidad, como objetivo estratégico, da un sentido de ética y de justicia ya que las organizaciones deben cuidar a las trabajadoras y los trabajadores, creando entornos profesionales inclusivos, sostenibles y compatibles con la vida de las personas.

Para incorporar otras variables de la diversidad a un Plan de Igualdad, es necesario ser conscientes de lo que significa la diversidad: es un hecho, algo que forma parte de nuestro paisaje. Para que el respeto sea efectivo es necesario que se incluya la otredad en condiciones

de igualdad. Y para poder poner en valor las diferencias es fundamental contar con las herramientas que nos permitan superar con éxito los retos que supone la gestión de la diversidad.

Por ello, la propuesta es combinar, tanto en el diagnóstico como en las medidas, Planes de Igualdad y Gestión de la Diversidad donde el análisis de las diferencias en cuanto al sexo se cruce con otras variables de la diversidad: edad, origen, etc.

En el marco de la empresa, los departamentos de personal han ido incorporando los cambios en la cultura empresarial, centrándose en lo que cada persona puede aportar a la empresa y la riqueza de esa diversidad desde todas sus variables, siendo beneficiosa para la empresa - por la aportación de talento y rentabilidad-, como para el personal, al ofrecer bienestar y reconocimiento del trabajo e identidad personal.

Así pues, los pasos para la realización de un Plan de igualdad y Gestión de la Diversidad son:



1º Compromiso/Reconocimiento

Uno de los primeros pasos a desarrollar es lograr una dirección o equipos de liderazgo comprometida por integrar la Igualdad de opor-

tunidades, Gestión de la diversidad y No Discriminación en la organización, lo que supone:

- Reconocer la igualdad y diversidad como principio básico -y transversal- de la organización.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de empresa/entidad y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad y la inclusión en la negociación colectiva.

Para ello la dirección firmará un modelo de compromiso donde se recojan los acuerdos establecidos por el equipo directivo.

2º Formación y creación de la comisión de igualdad y gestión de la diversidad

Con tal fin, debe de estar conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores, que sea dinámico y que represente la diversidad en todas sus variables presentes en dicha entidad porque es un tema que interesa y beneficia.

El objetivo de constituir el Comité o Comisión es que se encargue de impulsar las acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del Diagnóstico /Mapeo de la diversidad y Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa.

La organización y funcionamiento de dicho grupo se realiza a través del consenso de un reglamento interno donde figure el número de convocatorias anuales, los contenidos a trabajar, el calendario de trabajo, las actas, etc.

Una vez constituida y para garantizar el criterio y rigor en los contenidos a trabajar, se realiza una formación específica sobre igualdad, gestión de la diversidad con perspectiva de género, dirigida a todas las personas que componen el Comité/Comisión Permanente de Igualdad y Gestión de la diversidad.

Debería hacerse extensiva a:

- Equipo directivo de la empresa,
- Mandos intermedios y
- Comité de empresa

3º Diagnóstico

El diagnóstico es un paso fundamental para analizar y hacer una fotografía del estado actual de la empresa/ organización en relación a la igualdad de oportunidades y Gestión de la Diversidad.

Se debería iniciar un análisis, desde el enfoque de todas las variables que componen la diversidad desde una dimensión interna, tales como:

- Diversidad generacional (edad)
- Diversidad de género
- Diversidad por orientación sexual
- Diversidad por origen étnico y racial
- Diversidad funcional
- Diversidad religiosa

Desde una dimensión externa tendríamos que considerar aspectos tales como:

- Origen geográfico
- Nivel socioeconómico
- Hábitos/hobbies
- Educación
- Estado civil y situación familiar

Desde la dimensión organizacional veríamos temas como:

- La distribución en niveles jerárquicos y departamentos,
- La participación de mujeres y hombres en todos los procesos de la empresa,
- La política y prácticas de gestión de recursos humanos y cómo se benefician trabajadoras y trabajadores de ellas.

El Diagnóstico tiene una triple finalidad:

- Obtener toda la información relativa a:
 - Las características y las necesidades de la plantilla.
 - Las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la organización sobre la igualdad de oportunidades y la gestión de recursos humanos en la empresa, y
 - La política y prácticas de gestión de los recursos humanos.
- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo; y,
- Servir de base para la definición del Plan de Acción Positiva (en el caso de que fuera necesario), estrategia para la optimización de los recursos humanos atendiendo al compromiso con la igualdad de oportunidades.

Por lo tanto para un correcto análisis de la empresa o entidad deberemos recopilar los siguientes datos:

Información de la empresa/entidad

- Datos generales de la empresa/entidad
- Composición de la plantilla por:
 - sexo/género
 - edad
 - Nivel formativo
 - antigüedad
 - Categoría profesional
 - capacidad funcional
 - origen étnico y racial
 - Creencia religiosa
 - tipología familiar
 - orientación afectivo sexual
 - Por departamentos y niveles jerárquicos
 - Modalidad contractual por la jornada laboral

Áreas de análisis interno

- Reclutamiento
- selección
- Formación
- Promoción
- Política salarial
- Tiempo de trabajo
- Comunicación
- Prevención por acoso sexual y razón de sexo
- Prevención de riesgos laborales
- Tiempo de trabajo y conciliación
- Convenio colectivo

A nivel externo deberemos tener presentes los grupos de interés que se relacionan con dicha entidad/empresa, porque nos pueden aportar no solo información, sino una mejora en las estrategias y vínculos que generemos.

4º Elaboración del Plan

A partir de los resultados del diagnóstico se define y se elabora el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

Objetivos del Plan:

- Promover el cambio en la cultura de la organización integrando la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad en la gestión organizacional.
- Reducir los desequilibrios detectados previamente y
- Prevenir posibles desequilibrios

Debe estar dotado de recursos humanos y materiales suficientes para su realización.

Identificará a todas las personas implicadas, especialmente la dirección o equipo de decisión como responsable de su ejecución.

5º Implantación, seguimiento y evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan, permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario y/o corregir posibles desviaciones.

Por lo que el seguimiento tiene que ser continuo, prevenir errores y guiado por la Comisión/Comité de Igualdad y Gestión de la diversidad.

Es fundamental la evaluación de los resultados obtenidos y efectos de las prácticas desarrolladas y los procesos en la empresa, especialmente las que tienen que ver con la gestión de recursos humanos.

Así pues tendremos en cuenta la evaluación del proceso de la incorporación de la igualdad y gestión de la diversidad, la evaluación

de los resultados obtenidos en el plan y por último, la evaluación del impacto de las medidas implantadas.

2.3. Códigos éticos o códigos internos de responsabilidad social de la empresa

La ética no es una cuestión de filantropía o caridad sino una herramienta que permite que las sociedades funcionen con justicia. Así pues, las empresas deberían de incorporar en su gestión de manera transversal dicha perspectiva ética, con el objetivo de ser más rentables y eficaces.

"El 'grito moral' de Adela Cortina gana el Nacional de Ensayo" goo.gl/LefJVU

Los valores cívicos instaurados en la cultura empresarial sirven de apoyo para integrar la diversidad no solo a nivel interno de la empresa, sino además en sus relaciones, no sólo con los grupos de interés.

Los códigos éticos son herramienta clave en la Responsabilidad social, al tratarse de un instrumento que promueve la interiorización de valores organizativos y comunica de forma transparente al personal laboral el comportamiento a seguir en relaciones con los grupos de interés. En los últimos años ha proliferado su elaboración, con el fin de ser herramientas que auto regulen a nivel interno los valores, principios y normas éticos que persigue la empresa que lo realiza.

"Ikea rechaza 20 proveedores al año por no cumplir su código ético" goo.gl/1GM6fz

El principal desafío de esta herramienta es asegurar su aplicación, verificación y control eficaz.

Schwartz (2001, p. 248) define el código ético como un documento escrito, formal y distintivo que contiene normas morales para orientar el comportamiento de la organización o sus empleados.

Podemos clasificar los códigos éticos en función de quien los emita, ya sean organizaciones intergubernamentales, organizaciones empresariales, ONG, o por empresas individuales.

Por norma general, los códigos de conducta hacen más referencia a valores de carácter ético (responsabilidad, respeto, transparencia, integridad e igualdad) que a valores de carácter profesional (trabajo en equipo, innovación/creatividad, confidencialidad y profesionalidad).

Las normas de conducta más comunes hacen referencia al trato igualitario y respetuoso entre las personas trabajadoras, a la gestión de la información confidencial y a la corrupción/soborno y los conflictos de interés.

¿Qué beneficios se obtiene de su aplicabilidad?

- Crea un ambiente de seguridad laboral.
- Promueve lealtad y motiva a los grupos de interés.
- Mejora la rentabilidad y reduce los costes funcionales.
- Vela por mejorar la eficacia reduciendo la necesidad de supervisar la conducta.
- Prevé el conflicto.
- Muestra sólidas líneas de actuación que orientan en una dirección y un sentido determinados.
- Atrae a personas altamente cualificadas.
- Mejora la **imagen corporativa** ante la sociedad.
- Entrega un mensaje sincero a los públicos interesados fuera de la empresa.

Fases para la implantación de códigos éticos:

1. Análisis de la empresa/entidad/organización.

1. Compromiso de la dirección.
2. Análisis de la visión y la misión.
3. Recogida de datos de todos los agentes implicados.

2. Revisión y actualización y documento definitivo

3. Creación de la comisión ética

Los comités de ética empresarial son grupos multidisciplinares creados para afrontar los dilemas éticos y velar por el cumplimiento que hoy en día se plantea la empresa donde se conforma.

4. Estrategia de comunicación

Establecer los mecanismos de difusión tanto anivel interno como externo.

Elaboración del código:

El contenido del código es esencial ya que refleja y articula ideales y principios éticos a seguir por el personal laboral.

MagLagan (1998) enfatizaba en la importancia de centrarse en la toma de decisiones éticas, así como formar al personal laboral y no como procesos impuestos por la alta dirección.

José Luis Lozano, autor de códigos éticos para el mundo empresarial, reconoce que los códigos éticos suelen tener la siguiente estructura:

- Una carta de presentación.
- Referencia a los grupos de interés.
- Necesidad de asumir responsabilidades más allá de las obligaciones.
- Advertencias de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.

A continuación mostramos algunos ejemplos de empresas que han elaborado códigos éticos para difundir sus valores y principios organizativos:

ADIF

goo.gl/88zJ9e

VODAFONE

goo.gl/XOSBdK

UNION FENOSA

goo.gl/hwGbch

EVERIS

goo.gl/LSc2A6

MAFREGRUPO

goo.gl/4iH4nv

MELIÁ HOTELES

goo.gl/Tblrya

2.4. Memorias de sostenibilidad o sustainability reports

Cada vez son más las empresas que con el objetivo de informar a la sociedad en general, y más concretamente a sus grupos de interés, sobre sus actividades económicas, sociales y de gobierno (o también descritas como cuenta de resultados o triple balance), elaboran memorias de sostenibilidad para dar a conocer sus compromisos.

Así pues, las memorias de sostenibilidad se convierten en hojas de ruta para la empresa se marque unos objetivos, mida el desempeño, evalúe de forma negativa y positiva los cambios que se están realizando o se pudieran realizar con respecto a temas sociales y medioambientales.

La principal organización involucrada en el proceso de estandarización de las memorias es el citado **Global Reporting Initiative**. El GRI es una institución independiente cuya misión es desarrollar y difundir guías para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Actualmente, sus directrices sirven de base para todas aquellas empresas que buscan dar a conocer de forma global y generalmente aceptada sus políticas socialmente responsables.

Las razones aportadas por el Global Reporting Initiative⁹ de por qué las empresas y organizaciones elaboran memorias son:

- Mejorar su comprensión de los riesgos y las oportunidades a los que se enfrentan.
- Mejorar su reputación y la lealtad a la marca.
- Facilitar a los grupos de interés la comprensión acerca del desempeño y los impactos de sostenibilidad.
- Hacer énfasis en la relación entre el desempeño financiero y no financiero.
- Influir en las políticas y la estrategia gerencial a largo plazo, así como en los planes de negocios.
- Comparar y evaluar el desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a lo establecido en las leyes, normas, códigos, normas de funcionamiento e iniciativas voluntarias.
- Demostrar cómo la organización ejerce influencia y es influenciada por expectativas relacionadas con el desarrollo sostenible.

9.- <https://www.globalreporting.org>

- Comparar el desempeño internamente a lo largo del tiempo, así como con otras organizaciones.
- Cumplir con normativas nacionales o con requerimientos de las Bolsas de Valores.

2.5. Diálogo con los grupos de interés

Una de las herramientas más poderosas para tener éxito en el posicionamiento de la empresa/entidad socialmente responsable es la identificación de expectativas y demandas de los grupos de interés.

El objetivo es elaborar estrategias de compromiso eficaces, donde las empresas/ entidades inicien una relación y un diálogo acorde a las expectativas y valores. Donde se cree un mecanismo de diálogo y entendimiento mutuo, que proporciona aprendizaje, innovación en la mejora de los resultados económicos, sociales, financieros y medio-ambientales.

¿Qué son los grupos de interés o Stakeholders?

Los Grupos de Interés se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas (Freeman, 1983).

Las empresas/organizaciones con la finalidad de establecer relaciones con su entorno más próximo, inician un proceso de identificación de necesidades y demandas de sus grupos de interés, donde genere beneficios mutuos, cree un clima de confianza e integre esta práctica en sus políticas internas.

Para ello, la identificación de los stakeholder dependerá de:

- Responsabilidad

- Influencia
- Cercanía
- Dependencia
- Representación

Una vez identificados deberemos establecer un marco de clasificación acorde a las necesidades específicas de cada empresa.

Podemos encontrar ejemplos que las distribuyen por esferas, como en el caso de Danone: social (vinculada con empleados y empleadas, clientela y asociaciones de consumidores), pública (compuesta por entidades sociales, organismos públicos, etc.), económica (accionistas y distribuidores), industrial (por organizaciones profesionales).

O por grupos de interés directos o indirectos como es el caso de Carrefour: considerando los grupos directos como son los empleados y empleadas, accionistas, franquiciados, proveedores, entidades públicas, etc. y los grupos de interés indirectos como pueden ser los medios de comunicación, las ONG y la comunidad financiera.

Midiendo el compromiso

Para ver el compromiso de la empresa con sus grupos de interés, se utiliza una serie de herramientas como son:

- GRI: Utilizado como marco de referencia para el reporte voluntario de las incidencias económicas, sociales y ambientales.
- AA1000SES (2011) Stakeholder Engagement Standard (Compromiso con los Grupos de Interés). Esta norma proporciona las bases para la participación efectiva de los grupos de interés, incluida la forma de identificación de los mismos y los temas relevantes para ellos, y de esta forma permite a la empresa atenderlos para permitir el desarrollo de su actividad y asegurar su sostenibilidad.

- SGE 21: Es la norma europea específica que establece que requisitos tiene que cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión de la Responsabilidad social.

Paneles de grupos de interés

Las empresas reúnen en varias ocasiones a sus grupos de interés con la intención de debatir sobre asuntos de la Responsabilidad social empresarial.

Este encuentro permite obtener información, asesorar, evaluar, obtener reportes, además de mejorar el dialogo y aprendizaje que genere mayor coherencia en la toma de decisiones.

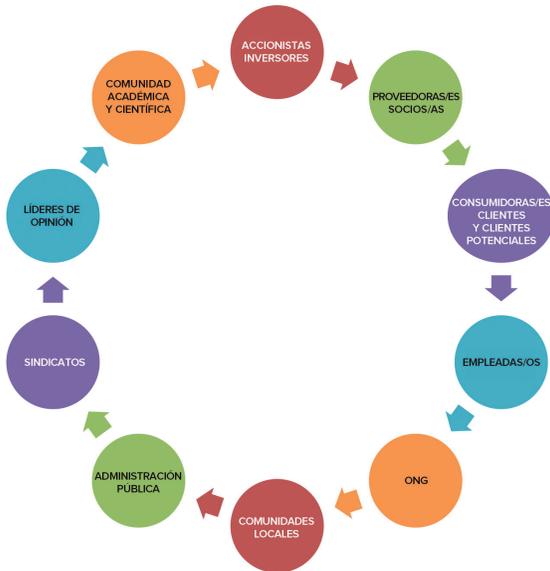
La organización del panel pasa por establecer objetivos, clarificar las normas de funcionamiento, selección de los participantes y medición del impacto del panel.

Se trata pues de una oportunidad excelente para dotar de valor la diversidad en los diferentes grupos de interés, promover su gestión, innovación y crecimiento.

Mapa de stakeholders

Hay que tener en consideración que el mapa de Stakeholders que desarrollemos para una empresa/entidad concreta puede sufrir cambios como pueden ser nuevas obligaciones legales, cambio en la opinión pública y expectativas de la sociedad, nuevos mercados, revolución tecnológica, etc.

No hay una lista genérica de grupos de interés que sirva a todas las empresas/organizaciones por igual, pero a continuación mostramos algunos de los más relevantes:



Beneficios en la relación con los stakeholders

Los beneficios que aporta implementar la RSE responden a las demandas iniciadas por los grupos de interés, de ahí la importancia de desarrollar acciones, a continuación señalamos una serie de beneficios:

- Mejora de la reputación y confianza en la empresa.
- Identificación de expectativas y demandas de los grupos de interés que hacen que mejoren los procesos y controlen posibles riesgos.
- Detección de nuevas oportunidades de negocio.
- Desarrollo eficaz de sistema de reclutamiento y retención del talento.

2.6. Voluntariado corporativo

VER: <http://www.observatoriodevoluntariadocorporativo.es/>

En los últimos años numerosas empresas han optado por implementar programas de voluntariado corporativo como un primer acercamiento al campo de la responsabilidad social empresarial.

El enfoque no solo lo perciben como una inversión de recursos económicos a la comunidad, sino como una estrategia para generar alianzas sociales y crear proyectos conjuntos. Se trata pues de prosocializar el trabajo, es decir, ofrecer a la plantilla causas sociales para que las integren en sus experiencias de laborales.

Por tanto, los programas de voluntariado corporativo son una herramienta eficaz que permite mayor cohesión, una mejora de la reputación y del clima laboral. Se prevé que en un futuro sean las instituciones públicas a través de las políticas de responsabilidad social, las que impulsen dichos proyectos dentro de las empresas, entidades y organismos.

Podríamos definir los programas de voluntariado corporativo como cualquier tipo de apoyo, formal o informal, que la empresa brinda a las personas trabajadoras (incluidas aquellas que se han jubilado) que deseen ofrecer de forma voluntaria su tiempo y/o sus habilidades al servicio de la comunidad.

Entre los motivos para impulsar el fomento del voluntariado corporativo destacamos:

Empresa:

- Desde una cuestión de fortalecimiento de pertenencia a la empresa.
- Promueve el conocimiento.
- Potenciar la marca.
- Mejora del clima laboral y mayor cohesión social.
- Refuerza sus políticas RSE, con un alto retorno del impacto positivo de las acciones.

- Atender a necesidades sociales.
- Captación y retención del talento.

Personal:

- Así como un desarrollo de competencias entre el personal laboral.
- Promueve la creatividad e innovación.
- Favorece el trabajo en equipo y la implicación con el proyecto y la empresa.
- Permite reconocer la diversidad que hay dentro de la empresa y dotarla de valor.
- Forma de canalizar la solidaridad a través de la parte profesional.
- Mejora la comunicación interpersonal.
- Promueve optimismo y entusiasmo entre los participantes.

Comunidad

- Cubre las necesidades de la comunidad y aumenta sus recursos.

Los programas de voluntariado corporativo que se han realizado en los últimos dos años en España han tenido un ámbito de actuación local, con objetivos sociales y de carácter general y se han centrados en la infancia, juventud y discapacidad.

Dichos programas suponen un valor añadido para la sociedad, la empresa y el personal laboral, pero deben de reunir una serie de requisitos que promuevan o faciliten este tipo de iniciativas:

- El diseño y su implementación debe ser coherente con la cultura, políticas y funcionamiento, además de tener una clara orientación estratégica hacia las políticas de responsabilidad social.

Hay que promover el clima laboral que fomente la participación.

- Eliminar las barreras que mermen o reduzcan la confianza del personal.
- Que la alta dirección asuma el compromiso.

2.7. Gestión de proveedores

Selección de proveedores

El departamento de compras de una empresa debería tener entre sus funciones el gestionar eficazmente la RSE con los proveedores que dependen de la empresa, con el objetivo de promover el compromiso ético activo por ambas partes o lo denominado responsabilidad social compartida.

Así pues, podemos preguntarnos qué criterios utiliza, si adopta políticas de selección y evaluación acordes a la cultura empresarial y los grupo de interés, si cumple la legislación laboral, social y fiscal, si condena y prohíbe la explotación infantil y el trabajo forzoso, si respeta la transparencia y no solo se basa en criterios comerciales.

Para tal fin seguiremos una serie de pasos:



En este sentido, la gestión de proveedores debe tener una estrategia de suministradores con las siguientes acciones:

- Selección de nuevos proveedores en función de los criterios éticos, sociales y medioambientales de la empresa, valorando solvencia, fiabilidad y competitividad.

- Definir, seleccionar y negociar nuevos contratos de acuerdo a los aspectos financieros y de calidad.
- Llevar un seguimiento actualizado de los sistemas de contratación y acuerdos para mantener la vigencia de dichos, así como estar acordes a las necesidades actuales de la empresa.
- Los criterios de contratación deben de estar expresados de manera clara y concisa, para facilitar su cumplimiento.
- Se deben de utilizar, en la medida de lo posible, criterios homogéneos dentro de un mismo sector, ya que generalmente los proveedores suelen tener varios clientes del mismo sector.
- Aumento de la transparencia mediante el reporting de aspectos sociales, ambientales y económicos de la cadena de suministro.

¿Por qué es importante gestionar la cadena de valor?

A nivel interno

- Reconocer los impactos positivos a nivel de empresa.
- Innovación, diferenciación de la competencia.
- Apertura a nuevos mercados, oportunidades de negocio.
- Mejora de los procesos de calidad.
- Producción de costes, con procesos más eficientes.

A nivel externo

- Mejora de la reputación de la empresa.
- Regula las relaciones con el entorno, fidelización.
- Transmisión de valores empresariales a proveedores y clientela.

El poder del consumidor/a

VER: *"El poder de las acciones individuales"*

goo.gl/ZivAkd

El cambio en los hábitos de consumo, en los sistemas de elección, las tendencias y gustos, el impacto económico, social y medioambiental han provocado, que en la última década, las consumidoras y los consumidores tengan mayor poder, el cual se refleja en la toma de consciencia a la hora de consumir.

Su prioridad es obtener mayor información sobre los productos, el precio, la satisfacción. La llegada de internet y las redes sociales ha generado un aumento de dicha información y de la inmediatez para obtenerla, pero un exceso de dicha provoca falta de retención y gestión.

La visión que se tiene sobre la compra responsable de las empresas puede ser dicotómica, es decir, si una empresa tiene una conducta socialmente responsable en sus compras la reputación y el vínculo entre marca-empresa aumenta de forma considerable, su falta de compromiso y de irresponsabilidad genera un efecto contrario de mala publicidad y pérdida de fidelización.

Las consumidoras y los consumidores no siempre cuentan con la información real para valorar o tomar decisiones adecuadas en su compra, provocando lo que llamamos una información asimétrica donde las empresas tienen el poder de hacer y difundir sus productos con campañas de marketing, dejando poco margen a la ciudadanía.

Un ejemplo del poder que han adoptado las consumidoras y los consumidores en los últimos años lo vemos reflejado en los grupos de autoconsumo.

Los grupos de consumo, son grupos de personas que se organizan para hacer un consumo de alimentos diferente al que actualmente está más extendido, de comprar en supermercados o tiendas de barrio, buscando consumir productos locales, ecológicos y de temporada.

La industrialización de los productos, su fabricación y la procedencia de los productos, hace que su calidad sea más precaria.

Los beneficios son múltiples, entre ellos: mejor precio, calidad en los productos, beneficios sociales (participación en eventos y difusión del consumo responsable, alimentación sana, etc.), apoyo a la producción ética de los alimentos.

Otro claro ejemplo es la compra de productos del comercio justo, donde a través de su compra se protege las condiciones laborales y los salarios adecuados, la lucha contra la explotación infantil, y el respeto al medio ambiente.

3.- Compromisos públicos en materia de responsabilidad social

3.1. Charter de la diversidad

El charter (carta o código) de la diversidad es un documento de compromiso de carácter voluntario que firman empresas, organizaciones, entidades e instituciones públicas y privadas, donde se asume una responsabilidad y respeto con las normativas en Igualdad de oportunidades y no discriminación, recogidas en la Directiva contra la Discriminación de la UE del año 2000¹⁰ y en las normativas del Ministerio.

10.-goo.gl/meecWV

Una de las funciones que tiene el "chárter" es potenciar la gestión de la diversidad, generando un pacto de actuación encaminado a realizar acciones de no discriminación en todas las áreas o departamentos que componen las empresas y organizaciones.

Los orígenes del charter en España surgen a iniciativa del Instituto Europeo de la diversidad, a través del proyecto Delphi, donde 96 expertos participaron en la definición y contenido del mismo.

En España surge como iniciativa de la comisión europea de igualdad y no discriminación y de las entidades firmantes.

Según muestra el último estudio sobre La Visión general de Gestión de la Diversidad Implementación y el impacto entre Signatarios de la Carta Diversidad en la Unión Europea (2014), algunas conclusiones que se extraen del informe es que la mayoría de empresas signatarias coinciden en afirmar el impacto positivo en el desarrollo y políticas sobre diversidad. Además hay variaciones en la selección de variables de la diversidad que se desea trabajar, por ejemplo, hay países que hacen mayor hincapié en la diversidad funcional, mientras que otras lo hacen en referencia a la diversidad generacional.

Se destaca que sólo 7% de las personas responsables de la Gestión de la diversidad en las organizaciones se asigna a la RSE.

3.1.1 Charter en Europa

En la actualidad, hay operativos 12 "charters" en Europa, donde exponemos a continuación de forma breve algunos de los países signatarios:

Francia: Iniciado a finales de 2004 por Claude Bébeary y Sabeg, el charter de la diversidad para empresas incide y promueve acciones de condena de la discriminación en el ámbito laboral y el trabajar en pro de la diversidad. Estructurado en 6 artículos, se anima a las

empresas y organizaciones a poner en práctica políticas de recursos humanos basados en el reconocimiento, la mejora de las habilidades individuales, la equidad y la cohesión, generando un aumento de la satisfacción y el rendimiento.

La encargada de gestionar la red de empresas/organizaciones signatarias en Francia es La Secretaria General de la Carta de la Diversidad, siendo entre sus funciones la promoción de la carta, mediante la web donde cada empresa tiene una tarjeta de identificación denominada "diversidad de las acciones", además de un boletín con noticias de actualidad.



<http://www.chartre-diversite.com>

Bélgica: En el estado Federal Belga, las regiones de Flandes y Valonia comienzan su andadura con el charter en el 2002 con la puesta en marcha de un plan de acción, mientras que la Región de Bruselas no se inicia hasta 2005. Entre las iniciativas que promueven encontramos los planes de gestión de la diversidad con una duración de 2 años, ofreciendo asesoramiento específico, además de la creación de un sello de la diversidad, denominado "cultivamos la diversidad".

Entre los temas de interés prioritario que está trabajando el charter Belga encontramos: La discapacidad; el Curriculum Vitae anónimo; el techo de cristal; la segregación de género en las ocupaciones; la conciliación; y las acciones de movilización de mujeres a puestos de responsabilidad.



<http://www.diversite.irisnet.be/-Pret-pour-plus-de-diversite-dans-.html>

Alemania: El Charter Alemán es una adaptación del charter francés, iniciado en 2006 por Daimler, BP Europa, Deutsche Bank Y Deutsche Telecom, busca el reconocimiento, valoración y la integración de la diversidad en la cultura empresarial. Entre las acciones que se promueven son los intercambios y la creación de redes profesionales, así como el diálogo con jóvenes para trabajar temas diversos. El 9 de junio de 2015 se ha decretado el día de la diversidad Alemana.

charta der vielfalt



<http://www.charta-der-vielfalt.de/>

España: La carta de la diversidad española iniciada en 2009, por iniciativa del Instituto Europeo para la Gestión de la diversidad. Surge del proyecto Delphi donde invitaron a 96 expertas y expertos con el objetivo de que se definiera el contenido del charter.

La Fundación Cepaim es signataria de dicha carta y se compromete con las acciones que realiza a través del programa Gestión de la diversidad en entornos profesionales, financiado por el Ministerio de Empleo y seguridad social (DGM) y Fondo social Europeo.



Fundación
para la Diversidad

<http://www.fundaciondiversidad.org/>

Austria: La iniciativa Austriaca nace de la Cámara Federal de economía, la cámara de economía de Viena y la consultoría sobre diversidad Pauser&Wondrak, en 2010.

Su objetivo es la promoción de la diversidad tanto interna como externa, así como la lucha contra la discriminación por sexo, edad, origen étnico, orientación sexual, religión, etc...



www.charta-der-vielfalt.at

Polonia: A partir de la conferencia en 2012, "Lainauguración Polaca de la carta de la diversidad" varias empresas como Aviva, British American TobaccoPolska, Danone, DeloittePolska, Grupa Orbis, Grupa TP, Grupa Żywiec, KompaniaPiwowarska, L'Oreal Polska, Nutricia, ProvidentPolska S.A, PwC, TotalizatorSportowosp. z o.o. y Unilever, firman por primera vez el charter de la diversidad.



www.kartaroznorodnosci.pl

Suecia: Suecia inició su andadura en 2010 por iniciativa de las siguientes empresas: Volvo Cars, Novartis, L' Oreal, SkanskaAxfod, A- Search, Sodexo, Scandic, Lectia y Gestión de la Diversidad. El objetivo es mostrar la importancia de la diversidad y el fortalecimiento de la competitividad de las empresas afiliadas y las organizaciones y el valor del negocio.



<http://www.diversitycharter.se/>

Italia: Inicia en 2009 la Carta para la Igualdad de Oportunidades y la igualdad en el trabajo. El objetivo de la carta es ofrecer un marco de valores, para guiar a las empresas que participen, en su aplicación. El objetivo prioritario es la lucha contra todas las formas de discriminación ya sea por sexo, edad, discapacidad, origen, etc...



<http://www.cartapariopportunita.it>

Irlanda: Pone en marcha en 2012, iniciada por los fundadores firmantes irlandeses como son: Correos, Dell, Dublín Bus, Dublín City University, ESB, Estrategias de Igualdad, IBEC, Permanent TSB, Rehab, Sodexo, Telefónica.

Estonia: El proyecto está coordinado por La Escuela de Derecho de Tallin. Las empresas que han firmado la primera Carta de Estonia incluyen Swedbank Estonia, Microsoft Estonia, ScandicHotels Estonia, Skanska, EMV, Novartis Estonia y Kaubamaja.



<http://www.erinevusrikastab.ee/en/>

Finlandia: Se puso en marcha a través de FIBS, la red de la responsabilidad empresarial líder en Finlandia, promoviendo que 18 empresas firmaran a finales de 2012 su firma.



<http://www.fibsry.fi/fi/monimuotoisuusverkosto>

3.2. Pacto Mundial de Naciones Unidas

Ver: <https://vimeo.com/112179661>

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios uni-

versalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Con más 12.000 entidades firmantes en más de 145 países, es la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Respaldado por los CEOs de las empresas que lo componen, el Pacto Mundial es un marco práctico para desarrollar, implantar y divulgar políticas y prácticas de sostenibilidad corporativa, ofreciendo a sus firmantes una amplia gama de recursos y herramientas de gestión para ayudarles a implementar modelos de negocio sostenible.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos complementarios:

- Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
- Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).¹¹

4.- Reportes y sistemas de calidad

4.1. SGE 21. Sistema de gestión ética y socialmente responsable

La SGE 21 de Forética, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma con carácter europeo que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social.

11.- <http://www.pactomundial.org/>

Dicho de otro modo, la SGE 21 es la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés.

Una muestra del valor añadido que aporta a las organizaciones la SGE 21 es que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social.¹²

Basándose en modelos de calidad y medioambiente ya consolidados y añadiendo el enfoque de los grupos de interés, esta norma establece los requisitos que debe cumplir una organización en términos de ética y responsabilidad social. Permite auditar procesos y obtener una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social.

4.2. EFQM. Modelo de Calidad y excelencia

Ver: <http://www.efqm.org/>

La Fundación Europea para la Gestión de la Calidad ha desarrollado un modelo no normativo de excelencia para la gestión de la calidad. Basándose en un análisis detallado del sistema de gestión, se realiza una autoevaluación de la empresa para establecer planes de mejora.

4.3. Global Reporting Initiative (GRI)

Su principal objetivo es conseguir el mismo grado de transparencia respecto a la política medio ambiental y social que respecto al estado financiero de la empresa. Para ello, ha desarrollado un marco basado en principios, características e indicadores que deben ser usados en el reporte.

¹²-<http://sge21.foretica.org/>

4.4. ISO 26000

Primera norma internacional que abarca de manera conjunta las distintas dimensiones de la responsabilidad social corporativa. No es un estándar de sistema de gestión, pues no está diseñada ni es apropiada para su certificación o su uso regulatorio o contractual.

Proporciona guías sobre el comportamiento organizacional en las diferentes áreas de responsabilidad social que se identifican en la norma: gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas organizacionales, justas, atención al consumidor y participación y desarrollo de la comunidad.

4.5. AA1000

Su objetivo primordial es la mejora de la calidad de la información, a través del compromiso con los stakeholders y del diseño de sistemas que mejoren el rendimiento global de la empresa, mediante un diálogo efectivo y permanente con los mismos.

AA1000 AccountAbility Principles Standard, el AA1000 Assurance Standard y el AA1000 Stakeholder Engagement Standard. Dichos estándares pueden servir de referencia a la organización a lo largo del proceso de definición de indicadores y objetivos, para la medición del grado de consecución de los mismos, en la auditoría y reporting de sus niveles de desempeño, así como en el establecimiento de mecanismos de retroalimentación.

AA1000 Assurance Standard: proporciona una guía para llevar a cabo el "assurance" de la información relativa a la sostenibilidad suministrada por las organizaciones.

Informaría acerca del cumplimiento de los principios del AA1000 AccountAbility Principles, así como de la calidad de la información suministrada en términos de desempeño en sostenibilidad. Proporciona

una serie de mecanismos para valorar la calidad y la credibilidad de la información proporcionada por las organizaciones en sus informes éticos y sociales.

UNIDAD 3

Actividad 3.1



Negociando en la diversidad

Objetivos

- Profundizar en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la profundizar en el modelo de gestión de la diversidad.
- Analizar y conocer los pasos a seguir en lo relativo a la aplicación del plan de igualdad y gestión de la diversidad.
- Estudiar los contenidos de los planes de igualdad para una correcta negociación con la dirección de la empresa/entidad.

Metodología

A continuación mostramos el siguiente caso práctico, vuestra tarea es elaborar criterios y argumentos para iniciar una negociación con el consejo de dirección y que puedan convencer, para que asuman el compromiso como organización. Estos argumentos pueden ser de carácter legal, ético, económico y pueden contemplar aspectos internos y externos que sirvan como guía para negociar con dirección el inicio de un plan de igualdad y gestión de la diversidad para la organización

La asociación "x" es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como misión garantizar los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión fomentando la cohesión social, cooperación y participación.

Es una entidad de carácter local, que se encuentra en el municipio de Madrid. Hace 10 años que inició su actividad con un pequeño

equipo de voluntarias y voluntarios que a día de hoy forman parte del Consejo de Dirección de la entidad. En la actualidad tiene 45 trabajadoras y trabajadores y 30 voluntarias y voluntarios. Algunos datos relevantes de la plantilla recopilados por una de las coordinaciones son los siguientes. (Del equipo de voluntarias/os no se ha recogido información a nivel institucional sobre la diversidad de la plantilla).

PUESTO	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN	3	0
COORDINACIONES DE ÁREA	3	1
TEC ORIENTACIÓN	1	6
TEC VIVIENDA	3	6
TEC CENTRO DE DÍA	2	6
TEC VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN	2	0
TÉCNICO EMPRESAS	1	0
TEC INTERVENCIÓN DE CALLE	4	2
AUX ADMINISTRATIVO	2	3
TOTAL	21	24

* Los tipos de contratos indefinidos corresponden a los puestos de coordinación y dirección, y algunos puestos de técnica/o con mayor antigüedad en la entidad.

PAIS DE ORIGEN	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA	19	19
MARRUECOS	1	0
RUMANÍA	0	3
COLOMBIA	0	2
ARGENTINA	1	0
TOTAL	21	24

Estudios:

PAIS DE ORIGEN	HOMBRES	MUJERES
LICENCIATURA	8	10
DIPLOMATURA	3	7
BACHILLERATO/CICLOS GRADO SUPERIOR	6	5
SECUNDARIA OBLIGATORIA	2	1
PRIMARIA	2	1
TOTAL	21	24

Desde una de las coordinaciones de área, junto con una persona que ocupa un puesto técnico, detectan la necesidad de realizar un plan de igualdad y gestión de la diversidad, ya que desde los equipos se ha percibido lo siguiente:

- Dificultad para acceder a formación continua por parte de algunas trabajadoras.
- Dificultad para conciliar con la vida personal: los permisos solo son "bien vistos" cuando se trata del cuidado a menores o cuidado a familiares. Así también las personas que suelen acogerse a estos permisos son las mujeres.
- No existe un protocolo, criterios claros, para gestionar la conciliación y esta cuestión está ocasionando conflictos (de diversa índole, incluyendo culturales) en el equipo de trabajo.

La coordinación del área y la persona que desarrolla un puesto técnico no saben por dónde empezar, pero consideran que deben comenzar por reunirse con la dirección y responsable de rrhh. Las ideas y posiciones emitidas en esa reunión fueron las siguientes.

Dirección: Sólo dos de ellos estarían de acuerdo con iniciar un proceso de planificación (que según su visión corresponde a cada coordinación). En líneas generales se considera que las diferencias no

se deben a procesos discriminatorios, y que la entidad no tendría una responsabilidad directa sobre la situación actual de la plantilla en cuanto a sexo, edad, etc., (Se percibe como una consecuencia de la situación "Macro"). Sin embargo, estarían de acuerdo con iniciar un proceso desde recursos humanos, al menos para resolver los conflictos relacionados con la conciliación y elaborar unos criterios claros que se pongan en conocimiento de toda la plantilla. Se anima a que se convoque una asamblea para trabajar un borrador que contemple esas medidas de conciliación y se negocie cuales de ellas podrían asumirse por la organización (a parte de los permisos retribuidos que también deben ser contemplados)

Responsable de RRHH: Argumenta que en una plantilla tan pequeña todo debería fluir y que los planes de igualdad están pensados para plantillas grandes. Por otro lado, hace referencia a que es una entidad que siempre ha funcionado con voluntarias y voluntarios, donde nunca ha sido necesaria esta cuestión. Estaría de acuerdo con resolver la parte que tiene que ver con la conciliación.

Con esta información coordinación de área junto con el técnico, convocan una asamblea de trabajadoras y trabajadores. Rápidamente se detecta que esas medidas no son suficientes y que para realizar tal acción es necesario iniciar un proceso de diagnóstico y un plan que no solo cumple esas medidas, ya que debe garantizar un entorno laboral cohesionado e igualitario para todas las personas que trabajan en la entidad... "

Materiales

- Fotocopias del Caso práctico
- Bolígrafo
- Pizarra

Temporalización: 1 hora.

UNIDAD 3

Actividad 3.2



Volando Voy SL

Objetivos

- Aprender a Valorar los diferentes tipos de certificaciones y su aplicabilidad
- Conocer de primera mano los beneficios de implantar medidas en igualdad y gestión de la diversidad en el ámbito laboral, así como argumentos que lo validen.

Metodología

Volando voy nació en Sevilla en el año 2002 con el objetivo de convertirse en la aerolínea nacional. Su actividad se centra en rutas de baja y media intensidad. Su interés se basa en incrementar el tráfico aéreo, comercializar todos los servicios de la compañía, y ser líder en el mercado tan competitivo.

En el último año han pasado de ser 230 empleados/as a 275 por lo que se les plantea la opción de contratar los servicios de consultoría para poder iniciar en la empresa de forma eficaz medidas en igualdad, gestión de la diversidad.

Si fueras dicha consultoría y con los datos que te hemos facilitado, que acciones realizarías dentro de la empresa Volando Voy para que tuvieran algunas de las herramientas expuestas en dicha unidad.

¿Qué certificación aconsejarías a Volando Voy?

¿Qué crees que le puede aportar a la empresa la implantación de medidas que propones?

Materiales

- Caso práctico
- Ordenador y retroproyector

Temporalización: 1 hora

UNIDAD 3

Actividad 3.3



Voluntariado corporativo

Objetivos

- Aprender a definir una estrategia para la implantación de un programa de voluntariado corporativo.
- Identificar las motivaciones que la plantilla pueda manifestar para pertenecer o no a dicho programa.

Metodología

A continuación se expone un caso práctico en el cual trabajaremos. "Dreams Hoteles es una importante cadena de hoteles y apartamentos española con presencia en Europa y América.

Desde su creación han intentado establecer en su cultura organizacional la innovación, creatividad e implicación del personal laboral en la toma de decisiones y evolución de la empresa.

Un objetivo en su planificación anual es la creación de un programa de voluntariado corporativo con el que participar de forma social y solidaria no solo con la comunidad sino mejorar las relaciones internas con su personal.

Dicho programa se aplicara como prueba piloto en uno de los hoteles que tienen”

Ante dicho planteamiento:

1. ¿qué tipo de acciones recomendarías para la cadena?

2. Establece los pasos para implantar un programa de voluntariado corporativo.
3. Imagina que pones en práctica un proyecto piloto en dicha empresa, completa la siguiente ficha, desde la perspectiva de que eres/sois agentes promotores del cambio dentro de la organización.

UNIDAD 3

Actividad 3.4



¿Dialogamos?

Objetivos

- Aprender a identificar los grupos de interés que interaccionan a nivel empresarial.
- Conocer de primera mano que temas pueden resultar relevantes en función del sector en el que nos encontremos.

Metodología

De las 3 empresas/entidades que te sugerimos, elige una de ellas para desarrollar este ejercicio y el objetivo es que identifiques cuales podrían ser sus principales grupos de interés, así como que los temas relevantes que podrían serles de interés en función del sector, y demandas que realizaran.

Una vez finalizado la comparativa explica cuales son los beneficios socialmente responsables que podría tener tanto la empresa/entidad como sus grupos de interés de forma reciproca.

- BQ (www.bq.com)
- TOUS (www.tous.com)
- CEPAIM (www.cepaim.org)

Completa la siguiente tabla:

GRUPO DE INTERÉS	NOMBRE DE LA EMPRESA/ ENTIDAD	TEMAS DE INTERÉS

Materiales

- Fotocopias del caso práctico
- Pizarra
- Ordenador y retroproyector

Temporalización: 2 horas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Raya, A y Martínez Heres, G. (2009). *La Gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Fundación EOI.

Comisión Europea. Departamento de justicia (2012). *Descubrir los beneficios empresariales con los Charter de la diversidad europeos Gestionar la diversidad en el trabajo*.

Comisión Europea. Departamento de justicia (2014). *La Visión general de Gestión de la Diversidad Implementación y el impacto entre Signatarios de la Carta Diversidad en la Unión Europea*.

Conference Board (1993). *Corporate Volunteer Programs: Benefits to Business*. Informe N° 1029, Nueva York.

De Geus, Arie (1997). *The Living Company*. Harvard Business School Press.

Ecodes (2013). *Ocho puntos para gestionar la rsc en la cadena de proveedores*. Publicado en Compromiso RSE.
goo.gl/bQHoyj

Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014.
goo.gl/Ftr4XA

Freeman, Edward (2010). *Gestión Estratégica: Un enfoque de las partes interesadas*. Cambridge University Press.

Fundación Cepaim (2013). *Gestión de la Diversidad en entornos profesionales*. Cuadernos para la Formación. Disponible en:
goo.gl/ue7PdZ

Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra (CRANA), (2010). *Guía para la realización de diagnósticos RSE en pymes de Navarra*.

Fundación Etnor (2012). *Los códigos éticos y la protección del stakeholder consumidor: un estudio sectorial. La imagen de la empresa en el siglo XXI*.

Junquera Cimadevilla, B. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Septem ediciones.

Krick,T; Forstater, M; Monaghan, P; Sillampaa; (2006). *De las palabras a la acción. El compromiso con Stakeholders. Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés*.

Lemonche, P. (2011). *Voluntariado Corporativo. Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad*. Madrid: Forética.

Lozano, J.M.; Albareda, L.; Ysa, T. (2005). *¿Qué pueden hacer los gobiernos para promover la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)?*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 53, pp. 53-64.

Medina, A. (2012). El voluntariado gana puntos en la estrategia empresarial.

goo.gl/hKScs5

Moreno Manrique, V. (2013). Cuadernos de la Cátedra "la Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. Nº 20. IESE Bussiness School.

Observatorio de Voluntariado Corporativo (2010). *Informe Voluntariado Corporativo en España 2010*.

ORSE; CSR Europe; Forética (2009). *Diálogo con los grupos de interés: guía práctica para empresas y stakeholders*. Cuadernos forética. goo.gl/To7s5S

Sanz, Beatriz; Cordobés, Mar; Calvet, Adrià (2012, marzo). *El voluntariado corporativo en España Modelos y perspectivas de impacto social*. ESADE. Instituto de Innovación social. goo.gl/iGLF7C

Voluntare (2013). *Guía del voluntariado corporativo*. Forética. goo.gl/cd7HBG

XERTATU: ADI (2007). *Metodología de mejora continua en responsabilidad social empresarial. Hacia la competitividad sostenible*. goo.gl/hvP7rr



www.cepaim.org



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"