Globethics Repository



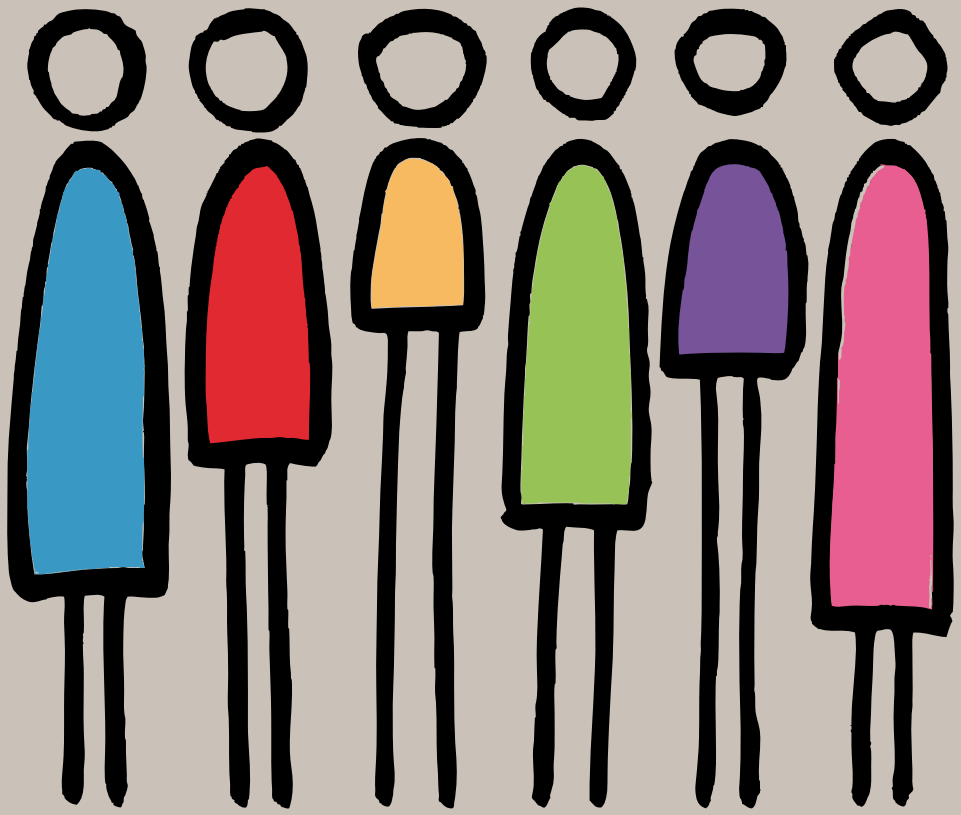
Guía de derechos humanos para empresas [Human rights guide for businesses]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Rulli,Mariana;Bautista Justo, Juan
Publisher	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-10-30 15:57:17
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/214120

Guía de derechos humanos para empresas

Proteger, Respetar y Remediar: **Todos Ganamos**



PNUD

Al servicio de las personas y las naciones

THE GLOBAL COMPACT

Red Pacto Mundial Argentina

Guía de derechos humanos para empresas

Proteger, Respetar y Remediar: **Todos Ganamos**

Rulli, Mariana
Guía de derechos humanos para empresas : proteger, respetar y remediar : todos ganamos / Mariana Rulli y Juan Bautista Justo ; coordinado por Flavio Fuertes. - 1a ed. - Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Red Argentina Pacto Global, 2012.
CD-Rom.

ISBN 978-987-1560-40-0

1. Derechos Humanos. 2. Responsabilidad Social Empresaria . I. Justo, Juan Bautista II. Fuertes, Flavio, coord. III. Título
CDD 323

Fecha de catalogación: 18/10/2012

© Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012
Esmeralda 130, 13.º piso, (C1035ABD) Buenos Aires, Argentina
www.pnud.org.ar

© Pacto Global, 2012
Esmeralda 130, 13.º piso, (C1035ABD) Buenos Aires, Argentina
http://www.pactoglobal.org.ar/

Todos los derechos reservados. Queda prohibido reproducir, transmitir o almacenar en un sistema de recuperación cualquier parte de esta publicación, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, fotocopiado, grabado o de otro tipo, sin autorización previa.

El análisis y las recomendaciones de políticas contenidas en este trabajo no reflejan necesariamente las opiniones del Pacto Global ni del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, de su Junta Ejecutiva o de sus estados miembros.

El trabajo es una publicación independiente encargada por el PNUD/Pacto Global y es el fruto del trabajo conjunto de un equipo de consultores.

Diagramación y diseño: «Marcelo Kohan / diseño + broker de impresión»

Hecho el depósito que marca la ley 11723
Prohibida su reproducción total o parcial
Derechos reservados

Guía de derechos humanos para empresas

Proteger, Respetar y Remediar: **Todos Ganamos**

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

THE GLOBAL COMPACT
Red Pacto Mundial Argentina

Agradecimientos

Los autores agradecen los valiosos comentarios y sugerencias realizados por Flavio Fuertes (Pacto Global Argentina), Juan Pablo Bohoslavsky (UNCTAD), Mauricio Lazala (Director Adjunto del Business and Human Rights Resource Center), Amanda Romero (Investigadora y Representante para Latinoamérica y el Caribe del *Business and Human Rights Resource Center*), Victor Ricco (CEDHA), Silvina Vazón (Subdirectora de RSE y Gestión Institucional de Río Uruguay Seguros Coop. Ltda.)

Autores:

Mariana Rulli

Licenciada en Ciencia Política (UBA), Candidata a Doctorado en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y Profesora Adjunta regular de Ciencia Política, Instituto de Políticas Públicas y Gobierno, UNRN.

Juan Bautista Justo

Abogado de la Universidad Nacional de Río Negro, Master en Derecho de la misma Universidad y socio del Estudio Mendía y Justo.

Índice

Prólogo
Representante Residente del PNUD 7

Introducción 9

Sección I
Los Derechos Humanos, las Iniciativas y Estándares de las Naciones Unidas
I.1 ¿Qué son los derechos humanos? 11
I.1.1 ¿Para qué sirven los derechos humanos? 12
I.1.2 ¿Cómo se protegen los derechos humanos? 15
I.2 Las Naciones Unidas, las iniciativas globales y el Marco Ruggie 19
I.3 ¿Qué es el Pacto Global? 20
I.3.1 Los 10 Principios del Pacto Global 21
I.3.2 El Pacto Global en Argentina 22
I.3.3 Recomendaciones para la promoción de los principios del Pacto Global en la empresa 23
I.4 ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio? 27
I.4.1 Las metas para Argentina y recomendaciones para las empresas 28
I.5 Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" 34
I.5.1 El trabajo de John Ruggie y sus antecedentes 34
I.5.2 Proteger (principios 1 a 10) 37
I.5.3 Respetar (principios 11 a 21) 41
I.5.4 Remediar (principios 22 a 31) 45

Sección II
Recomendaciones para Incorporar un Enfoque de Respeto de los Derechos Humanos en la Empresa
II.1 ¿Por qué es importante? 49
II.1.1 Ventajas directas 49
II.1.2 Ventajas indirectas 50
II.2 Recomendaciones de los Principios Rectores para las empresas (principios del 16 al 21) 52

Anexo
1. ¿Cómo y por qué evaluar nuestra política de derechos humanos en la empresa? 63
2. Los indicadores de derechos humanos 64
3. Herramientas de evaluación 65

Listado de Links de Interés 68
Referencias Bibliográficas y Fuentes 70

Índice de Cuadros

Cuadro I.1 De los Derechos Naturales del Hombre al Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos..... 14
Cuadro I.2 Principales Instrumentos Jurídicos de los Derechos Humanos..... 15
Cuadro I.3 Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos 17
Cuadro I.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos..... 18
Cuadro I.5 Las Violaciones de los Derechos Humanos en el Mundo..... 19
Cuadro I.6 ¿Qué son las CoPs?..... 20

Listado de Siglas

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CoP	Comunicaciones de Progreso
DIHR	Instituto Danés para los Derechos Humanos (The Danish Institute for Human Rights)
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONU MUJERES/UNIFEM	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente
RSE	Resposabilidad social empresaria
TAES	Tratamiento Abreviado Estrictamente Supervisado
TICs	Tecnologías de la información y la comunicación
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Prólogo

La responsabilidad social empresaria, entendida como un modo de gestionar éticamente los negocios considerando los impactos de las actividades en los diferentes grupos de interés va ganando consenso en el mundo empresarial. Con ello, se abre paso a nuevos temas y la agenda de la RSE se llena de contenidos.

En el año 2005, el PNUD Argentina, publicaba en un documento que los principios vinculados a los derechos humanos del Pacto Global, eran muy reportados en las Comunicaciones de Progreso presentadas por las empresas. Algunos estudios más recientes, sin embargo, señalaban que *dichos principios eran muy generales y, por eso mismo, que muchas empresas no lograban comprender el real alcance y significación de los mismos y tendían a reportar acciones diversas (desde filantrópicas hasta inversión social) bajo los auspicios de estos principios*. Unos años más tarde, la red argentina del Pacto Global fue elegida, por la Iniciativa Global de Generación de Reportes (GRI, por sus siglas en inglés) y por la Oficina del Pacto Global, para organizar un taller de trabajo para diseñar *indicadores que fueran capaces de medir el desempeño empresarial en materia de derechos humanos*. Dicha reunión contó con la participación de expertos en RSE de las empresas y organizaciones más importantes del país, y fue una excelente oportunidad para comprobar que seguía existiendo mucha confusión alrededor de estos principios.

En el año 2009, el Representante Especial para los Derechos Humanos y Empresas del Secretario General de Naciones Unidas (Profesor John Ruggie), fue el encargado de identificar y clarificar los estándares de la responsabilidad empresarial, y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos, así como de especificar el papel de los Estados en la regulación de las empresas de manera efectiva. Esta propuesta, conocida con el nombre "Marco Ruggie", *brindó un nuevo parámetro para la acción del sector privado en relación a los derechos humanos*. Dicho marco fue elaborado sobre tres pilares: la obligación del Estado de promover; la responsabilidad de las empresas de respetar y la invitación a ambas partes de remediar, constituyéndose en un modelo dinámico de actuación.

En el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos aprobó la política e instituyó a un grupo de trabajo para que, en los próximos tres años, dicho documento fuera conocido por todas las partes interesadas y se aplicaran sus recomendaciones. En este sentido, como Representante Residente del PNUD y Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en la Argentina, me complace presentar esta Guía que tiene como objetivo rendir tributo a los dos objetivos mencionados anteriormente.

La finalidad del documento es brindar información clara y sencilla sobre la importancia y rol que les cabe a las empresas (firmantes o no del Pacto Global) de respetar los derechos humanos, poner en prácticas mecanismos de evaluación ante la posible vulneración de los derechos humanos y sistemas de remediación, para aquellos casos en donde la violación o vulneración haya ocurrido. Para ello, el documento hace un repaso de todos los Principios recomendados por el profesor

Ruggie, y brinda información adicional para una mayor claridad. Adicionalmente, el documento recoge un conjunto de buenas prácticas de organizaciones que, sin saberlo, ya estaban implementando algunas de las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, órgano rector en la materia. En la preparación de la Guía fue fundamental el apoyo y las orientaciones brindadas por los colegas que integran la Oficina de la Representante Regional de la Alta Comisionada en América del Sur.

De esta manera creemos que la red argentina está haciendo un aporte fundamental, no sólo para la agenda de la responsabilidad social corporativa sino también para los movimientos defensores de derechos humanos.

Martín Santiago Herrero
Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en Argentina
Representante Residente del PNUD

Introducción

El 16 de junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó, mediante su resolución 17/4,[1] una serie de recomendaciones conocidas como los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Proteger, respetar y remediar" y estableció un grupo de trabajo que deberá, entre otras cosas, promover su difusión y aplicación entre 2011 y 2014. Estos Principios Rectores se proponen implementar el marco sobre derechos humanos y empresas "Proteger, respetar y remediar", que fue elaborado en 2008 a partir de un proceso iniciado en 2005 y que constituye a la fecha la experiencia de investigación, sistematización, participación y debate en derechos humanos y empresas más evolucionada en el ámbito mundial.

Durante un largo tiempo, las estrategias de protección de los derechos humanos posaron su mirada casi exclusivamente en el rol del Estado. A medida que el papel y el impacto global de las empresas fueron en aumento, también su exposición en esta materia creció significativamente. Desde mediados del siglo XX, la responsabilidad corporativa por violaciones a los derechos humanos viene alcanzando un vertiginoso desarrollo que terminó por instalarla, en especial a fines de la década de 1990, en la agenda de discusión de las Naciones Unidas y otros foros globales.

Es por eso que la red del Pacto Global en la Argentina desarrolló esta guía sobre empresas y derechos humanos, que incluye un análisis detallado de los Principios Rectores, recomendaciones para su implementación y también herramientas –como indicadores de calidad y evaluación, análisis de experiencias exitosas e información práctica– que ayudarán a las empresas a conocer y operar en el nuevo contexto.

Con la presentación de la guía, la iniciativa del Pacto Global en la Argentina procura poner a disposición de las empresas un instrumento de consulta y referencia para las actividades cotidianas que también sirva para enmarcar el diseño, la gestión y la implementación de propuestas innovadoras de responsabilidad social. Con ese objetivo, los contenidos comprenden desde nociones generales en materia de derechos humanos hasta recomendaciones específicas orientadas a permitir a las empresas actuar eficazmente. Ello incluye buenas prácticas en materia de compromiso político, debida diligencia, evaluaciones de riesgo e impacto en derechos humanos, promoción de la participación pública, particularmente de los actores más relevantes, integración de resultados, monitoreo y difusión. Todos estos lineamientos se conjugan con propuestas para la implementación de los Principios del Pacto Global en áreas específicas, tales como derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Esta guía está organizada en dos secciones y un anexo. En la primera sección, se presentan las principales definiciones acerca de qué son los derechos humanos, para qué sirven y cómo se protegen. Asimismo, se explicitan las principales

1 Ver http://daccess-dds ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement

iniciativas globales impulsadas por la ONU, como el Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, conjuntamente con recomendaciones prácticas para las empresas. Por último, se desarrollan y analizan los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos: implementación de la política marco de las Naciones Unidas de Proteger, respetar y remediar (en adelante, Principios Rectores).

En la segunda sección, se describen las principales recomendaciones de los Principios Rectores para incorporar un enfoque de derechos humanos en la empresa, así como un análisis de por qué es importante incluir en la gestión y políticas empresariales el nuevo marco. En el anexo, se presentan varias herramientas de medición y evaluación de impacto en los derechos humanos, como indicadores, instrumentos de certificación e información sobre instituciones especializadas en ese campo. Por último, a lo largo de toda la guía se exponen distintos casos de experiencias innovadoras y exitosas de empresas de la Argentina y la región que han incorporado un enfoque de derechos humanos en su política de responsabilidad social empresarial (RSE). Todo ello se complementa con herramientas útiles y enlaces de interés en donde buscar mayor información.

El conjunto de beneficios directos e indirectos que la implementación de las recomendaciones aquí descriptas trae aparejado confirma la orientación básica que la guía pretende recalcar: la obtención de ventajas a corto plazo como resultado de un inadecuado posicionamiento frente a los derechos humanos no hace más que socavar los intereses de la empresa a mediano y largo plazo. Más allá de los imperativos éticos y jurídicos en juego, la falta de una política de derechos humanos no constituye en el siglo XXI una sabia decisión empresarial.

No se trata ya de filantropía o publicidad, sino de anticiparse a los escenarios que vienen. Esos escenarios están definidos por una concepción obligatoriamente holística de las demandas provenientes del mercado, incorporando factores sociales, culturales y ambientales a los procesos productivos, comerciales y financieros de las empresas.

Para la empresa de hoy, no hay liderazgo posible sin respeto a los derechos humanos.

El sentido de contar con una guía para conocer el alcance e implicaciones de las iniciativas e instrumentos producidos por las Naciones Unidas en el campo de las empresas y los derechos humanos reside, precisamente, en que esas mismas iniciativas e instrumentos no constituyen simples supuestos de autorregulación corporativa, sino concretos estándares de conducta empresarial que reflejan aquellos límites tangibles producidos por la comunidad internacional y asumidos como propios por los respectivos Estados. Familiarizarse con esas experiencias representa, en los tiempos que corren, una tarea básica de comprensión de las condiciones reales en las que las empresas operan y cooperan.

Sección I

Los Derechos Humanos, las Iniciativas y los Estándares de las Naciones Unidas

I.1 ¿Qué son los derechos humanos?

"Los derechos humanos son normas básicas destinadas a garantizar la dignidad e igualdad para todos"[1]

Los derechos humanos nacen, antes que nada, como una respuesta frente a las tragedias humanas que pueblan nuestra historia, y procuran reflejar la dignidad de la condición del ser humano y las prerrogativas que ello conlleva. A medida que aumentan sus niveles de bienestar global, las comunidades van estableciendo ciertos pisos mínimos de convivencia –pautas básicas de lo que podemos exigir del prójimo y viceversa– y en la época actual esos pisos mínimos son los derechos humanos.

Al reconocerlos, asumimos que cada uno de nosotros –sin importar raza, sexo, nacionalidad o condición social– puede demandar el acceso a determinadas condiciones materiales e inmateriales de vida como componentes ineludibles de esa dignidad y es por ello que nos comprometemos a no tolerar las prácticas que las vulneren. Esas exigencias no se identifican caprichosamente, sino que reúnen dos condiciones:

- Son inherentes a la persona humana y se consideran esenciales para el desarrollo de cada uno de nosotros.
- Requieren ser protegidas por la comunidad en general, pues la historia demuestra que están bajo amenaza.

Dado su rol esencial, y porque sólo pueden cumplir su función si su aplicación está asegurada siempre y para todos, se reconoce a este tipo de derechos una serie de rasgos que los diferencian de otros que podamos tener:

1 Navanethem Pillay, Alta Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, "The Corporate Responsibility to Respect: A Human Rights Milestone", *Annual Labour and Social Policy Reviews*.

Son **universales,** dada la cuantificación de sus titulares, pues toda persona, por el sólo hecho de serlo, los tiene.

Son **inderogables,** con lo cual no es posible disponer su supresión, aún por decisión de las mayorías. Ello implica que están fuera del debate democrático.

Son **inalienables** –no pueden ser renunciados o cedidos– e **imprescriptibles** –no pierden vigencia por el paso del tiempo–. Ello implica que están fuera del mercado.

Son **indivisibles,** pues las diferentes categorías de derechos humanos (civiles y políticos, económicos, sociales y culturales y los llamados "de incidencia colectiva") tienen la misma jerarquía y se complementan entre sí.

Son **interdependientes,** ya que ningún derecho es más importante y ninguno tiene prioridad sobre otro.

I.1.1 ¿Para qué sirven los derechos humanos?

Para que nos traten por igual por lo que somos y por lo que hacemos

Los derechos humanos intentan materializar y garantizar la dignidad de la persona. Ella establece que debemos ser tratados de acuerdo a nuestras decisiones y no a cuestiones que están más allá de nuestra voluntad. De esa forma, prohíbe tomar en consideración elementos sobre los que no se tiene control, como la raza o el origen nacional o social, convirtiéndose en la base fundamental de la garantía de igualdad.

Para conducir nuestra vida

Los derechos humanos intentan asegurar un marco de convivencia en el cual se respete la elección que cada uno hace de sus propios ideales y planes de vida. Se trata de evitar que el Estado o las demás personas puedan entrometerse en nuestras elecciones para imponernos sus propios criterios. Para ello, reconocemos libertades que sólo pueden ser limitadas para evitar la interferencia mutua al momento en que cada uno de nosotros trata de alcanzar los objetivos que se ha propuesto.

Esta regla de autonomía personal está internacionalmente reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos e implica que cada uno de nosotros posee, retiene y desarrolla, en términos más o menos amplios, la capacidad de conducir su vida, de resolver sobre la mejor forma de hacerlo y de valerse de los medios e instrumentos necesarios para ese fin. El único límite es que la persecución individual de determinados intereses no obstaculice la del prójimo ni el interés público. Los derechos de una persona terminan donde empiezan los de las demás (personas), y por ello el gran desafío es la coordinación de todos los intereses en juego.

La libertad para cuya protección nacen los derechos humanos es, así, la de *poder hacer todo lo que no dañe a otro* y su ejercicio no tiene más límites que los que aseguran a los demás miembros de la sociedad esa misma posibilidad (artículos 4.º y 5.º de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789). Este primer aspecto es central, pues los derechos más esenciales (vida, privacidad, libertades de pensamiento, expresión o circulación, derechos económicos, sociales y culturales, derecho a formar una familia, etc.) están protegidos en tanto se consideran necesarios para la elección y materialización de ideales y planes de vida.

Para no ser un instrumento de los demás

La tercera directiva que late detrás de los derechos humanos es la inviolabilidad de la persona, regla que prohíbe imponer a las personas, contra su voluntad, sacrificios y privaciones que no redunden en su propio beneficio. Este piso mínimo significa que no puedo utilizar al otro como un medio para conseguir ciertos fines, aún cuando ello beneficie a una gran cantidad de personas, pues para los derechos humanos cada uno de nosotros es un fin en sí mismo.

En tanto cada persona tiene un valor esencial por sí misma, no es posible justificar el sacrificio de sus derechos aduciendo que ello genera un beneficio para el conjunto. Por ello es que los derechos humanos constituyen un límite esencial a las decisiones de los poderosos, sean gobernantes, amplias mayorías populares o enormes empresas transnacionales.

Estos conceptos distan de ser abstracciones lejanas para las empresas. Decisiones judiciales de gran impacto en el mercado argentino –vinculadas con el amplio alcance del **derecho a la salud** exigible frente a las empresas de medicina privada, o la inconstitucionalidad de los límites de responsabilidad del empleador en la **Ley de Riesgos del Trabajo**– fueron sustentadas, precisamente, en que "el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo –más allá de su naturaleza trascendente– su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental".[2]

2 Corte Suprema de Justicia de la Nación, casos *Campodónico de Beviacqua*, 2000, y *Aquino*, 2004.

Cuadro I.1: De los Derechos Naturales del Hombre al Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos.

Existen diferentes clasificaciones posibles de los Derechos Humanos con fines analíticos. En este cuadro se describe brevemente una de ellas, que por su enfoque cronológico consideramos resulta más adecuado a los objetivos de esta guía.

Derechos de primera generación. El individuo y sus libertades

Los derechos de primera generación ponen el acento en el *individuo* y proponen proteger su *libertad*. Se los conoce como de primera generación porque corresponden a la etapa inicial de desarrollo de los derechos humanos, especialmente a partir de los movimientos independentistas de las colonias inglesas de Norteamérica (1776) y de la Revolución Francesa (1789). Consagrados también como derechos civiles y políticos, se centran en la protección de la vida, las libertades de expresión, circulación, pensamiento o religión, en la igualdad ante la ley y en la propiedad privada, a lo cual se suman garantías de participación en la vida pública. Los derechos de primera generación fueron concebidos desde la perspectiva de un individuo abstracto, en soledad, al cual hay que proteger frente a los abusos por parte del Estado y es por ello que suelen involucrar como rasgo característico una abstención estatal, es decir, un deber en el Estado de no realizar ciertas acciones que puedan suponer un avance indebido sobre esas esferas de libertad. Sus principales instrumentos internacionales de protección son la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

Derechos de segunda generación. Los grupos sociales y la igualdad real

La segunda generación de los derechos humanos se desarrolla ante la necesidad de cubrir las insuficiencias que una visión meramente formal de la igualdad entre las personas –que no tomaba en cuenta las desigualdades que de hecho existían entre ellas– producía al momento del goce de los derechos de primera generación. Es por ello que su objetivo primordial pasa por asegurar a todas las personas las condiciones materiales de vida que permitan el ejercicio efectivo de los derechos civiles y políticos, que, de otro modo, se convertirían en meramente ilusorios para enormes sectores de la humanidad como resultado de la falta de acceso a un nivel de vida adecuado. Esta nueva generación de derechos ya no es concebida teniendo en vista a aquel individuo aislado y abstracto de la primera etapa –al que alcanzaba con proteger de los atropellos del Estado–, sino a personas de carne y hueso, insertas en una sociedad históricamente definida. De ahí que ponen el acento en los grupos *sociales* desde la perspectiva de la *igualdad real*. En el ámbito internacional, son consagrados como derechos económicos, sociales y culturales, especialmente luego de la Segunda Guerra Mundial, y suelen involucrar de un modo más intenso que los de primera generación una prestación estatal, es decir, un deber en el Estado de hacer o dar algo. Entre los derechos económicos, sociales y culturales se destacan los vinculados con el trabajo digno, la seguridad social, la vida en familia, la participación en la vida cultural y el acceso a la vivienda, la alimentación, el agua, la atención de la salud y la educación. Su principal instrumento universal de protección es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Derechos de tercera generación. La comunidad y los lazos de solidaridad

Intentando abordar los crecientes riesgos que enfrenta la humanidad como producto de un avance de su desarrollo material y tecnológico incompatible con la sustentabilidad de la naturaleza y la convivencia pacífica, los derechos de tercera generación apuntan a la *comunidad* y se centran en la *solidaridad*. Su reconocimiento explícito comienza en el último tercio del siglo XX, y entre ellos sobresalen los derechos a un medio ambiente sano, al desarrollo y a la paz. Son el resultado de una mirada del individuo como *miembro de una comunidad* y partícipe necesario de un destino compartido. Al igual que lo que ocurre con el rol complementario de la segunda generación respecto de la primera, los derechos de esta etapa intentan completar a las anteriores promoviendo condiciones concretas para su ejercicio. Por ejemplo, un medio ambiente sano es una condición necesaria para acceder a derechos de segunda generación como la alimentación, el agua o la salud y –con ello– para la vida o a la integridad física que la primera generación intenta amparar. Ello demuestra la necesaria interdependencia de los derechos humanos.

Los principales instrumentos internacionales que expresan esta nueva tendencia son la Declaración de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, aprobada en Estocolmo en 1972, y la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992, cuyo principio 3 recoge al desarrollo sustentable como un objetivo esencial de nuestra era al postular que “El derecho al desarrollo debe ejercerse de tal manera que responda de forma equitativa a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras”.

I.1.2 ¿Cómo se protegen los derechos humanos?

Cuadro I.2: Principales Instrumentos Jurídicos de los Derechos Humanos

Organización de las Naciones Unidas

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y protocolos facultativos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y PF.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984) y PF.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y PF.
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989) y PF.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) y PF.

Organización de Estados Americanos

- Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- Carta de la Organización de los Estados Americanos (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988).
- Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte (1990).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994).
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas (1994).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999).
- Carta Democrática Interamericana (2001).
- Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión (2000).
- Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas (2008).

A diferencia de los sistemas regionales –en especial, el americano y el europeo–, que cuentan con tribunales internacionales que emiten sentencias obligatorias para los Estados en los casos de responsabilidad por violaciones a los derechos humanos, los tratados de las Naciones Unidas establecen organismos especializados conformados por expertos independientes cuyo papel es interpretar las convenciones mediante observaciones generales, examinar los informes que envían los Estados y, en algunos casos, tratar denuncias individuales emitiendo a partir de esas tareas recomendaciones y sugerencias. El principal valor de este entramado de evaluaciones e indicaciones consiste en la construcción de criterios interpretativos que orientan a los Estados sobre el modo de cumplir *por sí mismos* los tratados.

En efecto, conscientes del rol esencial de los Estados nacionales y de la imposibilidad de los organismos internacionales de procesar todas las denuncias de violación de los derechos humanos, los regímenes de protección aspiran a lograr que la efectiva vigencia de los derechos que reconocen provenga de una acción *espontánea* de los Estados en sus prácticas cotidianas y no de la declaración de responsabilidad internacional ante una falta. En otras palabras, el objetivo final del sistema es que se produzca una gradual internalización de los derechos humanos que prevenga la ocurrencia de violaciones por medio de la acción directa de los gobiernos.

La prevención de violaciones a través de esa internalización es, en definitiva, la aspiración trascendente de todo un sistema que ahora suma a las empresas. Todas las medidas indicadas en los Principios Rectores sobre el deber de respeto no son sino modalidades para lograr que las empresas hagan propia la defensa de los derechos humanos y la incorporen como una variable esencial de sus decisiones.

Los derechos que esos instrumentos jurídicos consagran son aquellos pisos mínimos de los que hablamos al inicio: vida, libertad, calidad de vida adecuada, igualdad, integridad personal, acceso a la justicia, garantías procesales, privacidad, reputación, libre circulación, asilo, nacionalidad, matrimonio, propiedad, libertades de religión, opinión, expresión, reunión, asociación, participación política, seguridad social, trabajo, descanso, nivel de vida adecuado (alimentación, agua, vivienda), el mayor estándar de salud posible, educación, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, sindicación, negociación colectiva, protección contra el trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación laboral, entre otros. Todos ellos son esenciales para el desarrollo de la persona y se ven amenazados (ver cuadro I.3).

América cuenta con uno de los sistemas regionales de protección más evolucionados del planeta que condiciona con creciente fuerza el obrar de los Estados de la región (ver cuadro I.4)

Cuadro I.3: Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

Instrumentos jurídicos	Control de cumplimiento		Mecanismos de control en el ámbito internacional	Acciones posibles en el ámbito internacional
	Internacional	Local		
Declaración Universal de los Derechos Humanos	• Asamblea de la ONU • Consejo de Derechos Humanos	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Examen periódico universal • Procedimientos especiales	• Recomendaciones
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	• Comité de Derechos Humanos	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos de los Estados • Denuncias entre Estados • Denuncias individuales (comunicaciones)	• Observaciones finales a los informes • Sugerencias y recomendaciones • Observaciones generales
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	• Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos de los Estados	• Observaciones finales a los informes • Sugerencias y recomendaciones • Observaciones generales
Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	• Conferencia General • Consejo de Administración • Comisión de Expertos • Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia • Comité de Libertad Sindical	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos de los Estados • Reclamaciones de organizaciones de empleadores o trabajadores contra un Estado • Quejas entre Estados	• Observaciones • Solicitudes directas • Sugerencias y recomendaciones
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	• Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos de los Estados • Procedimiento de alerta temprana • Denuncias entre Estados • Denuncias individuales	• Recomendaciones y observaciones finales a los informes • Recomendaciones generales • Organización de debates temáticos
Convención sobre la Eliminación contra todas las formas de Discriminación de las Mujeres	• Comité sobre la Eliminación contra todas las formas de Discriminación de las Mujeres	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos de los Estados	• Recomendaciones y observaciones finales a los informes • Recomendaciones generales

Cuadro I.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Instrumentos	Control de cumplimiento		Mecanismos de control a nivel internacional	Acciones posibles
	Internacional	Local		
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Comisión Interamericana de Derechos Humanos Corte Interamericana de Derechos Humanos	Todas las autoridades públicas nacionales, provinciales y municipales	• Informes periódicos • Procedimientos especiales. • Informes de relatores especiales. • Visitas *in loco* • Denuncias individuales • Demandas contra el Estado • Opiniones consultivas	• Medidas provisionales • Declaración de responsabilidad internacional • Condenas reparatorias (amplio alcance)

Enlaces de interés

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

www.ohchr.org

El Alto Comisionado es nombrado por el Secretario General de la ONU y depende directamente de él. Su misión es fomentar y proteger los derechos humanos, proveer asistencia técnica a los Estados, dialogar con los gobiernos y coordinar actividades de la ONU en materia de derechos humanos.

Organización de los Estados Americanos (OEA)

www.oas.org

Es una organización regional que agrupa a los Estados del continente americano y está conformada por varios órganos como la Asamblea General y los Consejos. La OEA estableció el sistema de promoción y protección de los derechos humanos a través de la Convención Americana sobre Derechos Humanos –conocida también como el Pacto de San José de Costa Rica– y ha creado para su seguimiento la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

www.oit.org

Su campo de acción es el trabajo y la seguridad social. Los órganos principales son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración. La OIT ha adoptado las normas internacionales del trabajo –constituidas por recomendaciones y convenciones– que, una vez que son ratificadas por los Estados, resultan vinculantes.

Amnistía Internacional (AI)

www.amnesty.org

Amnistía Internacional es una ONG, un movimiento global de más de 3 millones de simpatizantes, miembros y activistas en más de 150 países y territorios que hacen campaña para poner fin a los graves abusos que se cometen contra los derechos humanos. Su visión es que todas las personas disfruten de todos los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otras normas internacionales de derechos humanos. AI es independiente de todo gobierno, ideología política, interés económico o religión, y es financiada con las aportaciones de membresía y donaciones públicas.

Human Rights Watch (HRW)

www.hrw.org

Human Rights Watch es una de las principales organizaciones internacionales independientes dedicadas a la defensa y la protección de los derechos humanos. Lleva 30 años trabajando tenazmente por sentar las bases jurídicas y morales para un cambio profundamente arraigado, y luchando para que las personas de todo el mundo disfruten de mayor justicia y seguridad.

Cuadro I.5. Las violaciones de los derechos humanos en el mundo

En el último siglo, los actos de genocidio –exterminio de pueblos– han costado la vida de aproximadamente 180 millones de personas. A lo largo de 400 años de comercio transatlántico de esclavos, cerca de 30 millones de africanos fueron trasladados por la fuerza desde su tierra natal, en lo que se considera el mayor desplazamiento forzado de personas en la historia. En la actualidad las estimaciones mínimas de la población sometida a esclavitud se cifran en más de 12 millones de personas y el problema va en aumento.

Unos 884 millones de seres humanos carecen de acceso a fuentes adecuadas de agua para beber, mientras que 2.500 millones no poseen servicios sanitarios. El número de personas desnutridas en todo el mundo es de 925 millones y otros 1.000 millones sufren de malnutrición grave, aún cuando el planeta podría producir alimentos suficientes para alimentar a 12.000 millones de personas. Aproximadamente, 6 millones de niños mueren cada año por desnutrición o enfermedades relacionadas con ella, esto es, 16.000 niños cada día. La muerte de más de un tercio de los niños menores de 5 años que fallecen anualmente se debe a enfermedades relacionadas con el hambre.

Las mujeres y las niñas se ven desproporcionadamente afectadas por estas situaciones, en parte debido a la desigualdad entre los géneros y la discriminación, al punto que en muchos países la probabilidad de morir de malnutrición y de enfermedades infantiles prevenibles es dos veces mayor entre las niñas que entre los niños, y que el número estimado de mujeres que sufren hambre casi duplica al de hombres.

En países subdesarrollados, 130 millones de niños en edad escolar no tienen acceso a la educación primaria, y de ellos dos tercios son mujeres.

Menos de 100 días llevó, en 1994, el asesinato de entre 800.000 y 1 millón de personas en Ruanda.

I.2 Las Naciones Unidas, las iniciativas globales y el Marco Ruggie

A continuación presentaremos las tres principales iniciativas globales y la Política Marco de las Naciones Unidas sobre estándares de derechos humanos y empresas: En primer lugar, la iniciativa del Pacto Global, especialmente en Argentina. En segundo lugar, los Objetivos de Desarrollo del Milenio con las metas para nuestro país y -en tercer lugar y con mayor profundidad- el Marco de los Principios Rectores elaborado por el ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas Prof. John Ruggie y aprobado en 2011. En todos los casos se destacará la importancia del sector privado en el logro de las metas de las iniciativas.

I.3 ¿Que es el Pacto Global?[3]

El Pacto Global es una red creada para profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa y está constituida por 6 agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU):

- la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH)
- la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- el Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (PNUMA)
- la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)
- la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

El Pacto Global se ha convertido en la iniciativa de RSE más grande del mundo. Brinda canales de participación a través de una política de diálogo mundial que se instrumenta en reuniones entre empresas, agencias de la ONU, organizaciones laborales, ONGs y otros actores sociales. Más de 7000 organizaciones –en su mayoría empresas- se han sumado a la iniciativa lanzada por el Secretario General en 1999 y se han constituido más de 80 Redes Nacionales del Pacto Global en todo el mundo.

El Pacto Global es de carácter voluntario, las empresas no tienen la obligación de suscribirlo más allá de su propio interés, de sus iniciativas de RSE y de la presión de los actores de la comunidad en la que participan. Una vez que una empresa se suscribe al Pacto se le exige la presentación de un informe anual obligatorio sobre la implementación de los principios, conocido como "Comunicación sobre el Progreso" (CoP).

Cuadro I.6: ¿Qué son las COPs?

La "Comunicación sobre el Progreso" (COP) es un informe que las empresas deben publicar y a través del cual informan sobre el grado de cumplimiento de los principios del Pacto Global.

Las COPs son la demostración del compromiso de las empresas con la iniciativa del Pacto Global y también una buena oportunidad para que las empresas informen a sus empleados, clientes, proveedores y comunidad en general sobre sus acciones e iniciativas en materia de responsabilidad social corporativa.

Los contenidos mínimos de las COPs incluyen:

- Una declaración de apoyo continuo al Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Una descripción de los compromisos, los sistemas y las actividades implementadas en el último año fiscal para alcanzar cada principio.
- Una medición de los impactos producidos utilizando indicadores (de procesos o de resultados) ya sean cualitativos y/o cuantitativos.

Las COPs se han convertido en el formato más extendido en el mundo para reportar avances en materia de responsabilidad social empresaria.

3 "Guía del Pacto Global. Una guía práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial." Disponible en línea en www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Guia%20del%20Pacto%20Global.pdf

Enlaces de interés

Business and Human Rights Resource Center

www.business-humanrights.org

El Business and Human Right Resource Center es una organización no gubernamental independiente e internacional que trabaja en asociación con Amnistía Internacional y reconocidas instituciones académicas. El propósito del Centro de Información es motivar a las empresas a respetar los derechos humanos, facilitar discusiones públicas documentadas sobre temas relacionados, y ofrecer información accesible para empresas, ONG y otros. El objetivo es aumentar la transparencia y la fiscalización del accionar de las empresas privadas y su impacto sobre los derechos humanos.

Pacto Global

www.unglobalcompact.org

Pacto Global en la Argentina

www.pactoglobal.org.ar

En 2010, fueron presentadas 2.834 CoP

Representa un aumento del 13% respecto de 2009. Desde los orígenes de la iniciativa se han presentado más de 10.000 CoP. Se encuentran disponibles en la web del Pacto Global:

www.unglobalcompact.org

I.3.1. Los diez principios del Pacto Global

Los principios del Pacto Global han sido formulados a partir de cuatro áreas clave –derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción– y derivan de los siguientes acuerdos internacionales:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948
  www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de 1998
  www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP
- La Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992
  www.medioambiente.gov.ar/acuerdos/convenciones/rio92/Default.htm
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción
  www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf

Río +20

Calificada por el Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, como "una oportunidad en una generación" para lograr progresos en el desarrollo sostenible de la humanidad, Río+20, deja un documento final firmado por 191 países, continuando el camino en la definición de nuevas metas para 2014. Realizada aún en el contexto de una crisis económica y financiera mundial, que claramente ha condicionado sus resultados, la Cumbre sobre Desarrollo Sostenible demostró que es un evento convocante y el marco necesario para establecer la visión global sobre cuestiones que afectan e involucran a todos los países.El tipo y alcance de las metas que se definan de ahora en más, será esencial. Podemos mencionar la firma de compromisos voluntarios entre el sector privado, gobiernos y sociedad civil para invertir en políticas de desarrollo sostenible por un total de US$513 mil millones. Destaca también que el PNUD dejó inaugurado en Brasil el Centro Mundial para el Desarrollo Sostenible, en acuerdo con el gobierno de ese país, para contribuir con su red mundial de cooperación destinada a crear capacidad y compartir iniciativas en ese sentido.

Los diez principios exigen de las empresas:

Derechos humanos
1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.
2. Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos.
Derechos laborales
3. Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación con respecto el empleo y la ocupación.
Medio ambiente
7. Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.
Anticorrupción
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

I.3.2. El Pacto Global en la Argentina

La iniciativa del Pacto Global en la Argentina fue lanzada en 2003, impulsada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En 2004 se sumó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En abril de 2004, más de 220 empresas se comprometieron públicamente a introducir los principios del Pacto Global en sus operaciones diarias y en sus políticas empresariales. En 2009 se habían comprometido más de 382 y la red argentina ocupaba el octavo lugar en el ranking global. En marzo de 2012 ya son más de 420 las empresas comprometidas con la iniciativa en la Argentina.

"La RSE en forma general, y particularmente el Pacto Mundial, deben ser pensados como una oportunidad para la innovación de los procesos productivos, para la diferenciación y la legitimación social de las empresas argentina (y de la región) que operan en contextos sociales y políticos complejos y muy dinámicos. [...] los valores y principios del Pacto Mundial así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio pueden ser una excelente fuente de inspiración" (Fuertes, F. y N. Liarte Vejrup, "Building Corporate Citizenship through UN Global Compact: Contributions and Lessons Learnt from Argentina", en *The United Nations Global Compact: Achievements, Trends and Challenges*, Cambridge University Press, 2010).

I.3.3. Recomendaciones para la promoción de los principios del Pacto Global en la empresa

Recomendaciones para respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

- Utilice siempre como primera referencia las leyes internas del país que garantizan esos derechos. Cuando ellas no existan o sean insuficientes, recurra a la normativa internacional, en especial de la OIT.
- Promueva el desarrollo de un ambiente pacífico y libre de presiones o amenazas para los trabajadores, y fomente las actividades de las organizaciones sindicales.
- Trabaje conjuntamente con las asociaciones gremiales para garantizar estos derechos.
- Informe y capacite a contratistas y proveedores en relación con sus deberes en esta materia.
- Establezca instancias independientes, confidenciales y eficaces de denuncia y reclamo para los trabajadores que no cuentan con representación gremial.
- Asegure a los representantes de los trabajadores condiciones y garantías para un correcto desempeño de su función, evitando interferencias indebidas.
- Procure, en materia de negociación colectiva, llegar a acuerdos sin demoras innecesarias y aplíquelos de buena fe.
- Jamás actúe sobre los empleados como represalia por ejercer sus derechos, apoyar reclamos, participar en actividades sindicales o informar sobre posibles violaciones legales.

Recomendaciones para ayudar a eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

- Instaure mecanismos de debida diligencia en el control y supervisión de la cadena de suministro, en especial cuando ella se localiza en países de alto riesgo.
- Capacite a proveedores y contratistas, fijándoles reglas de conducta para conservar el vínculo con la empresa.
- Explicite los procedimientos que aquellos deben seguir a fin de asegurar la ausencia de condiciones de trabajo forzoso y asístalos para que puedan detectarlo en sus propios subcontratistas.
- Exija a proveedores y contratistas la supresión de empleo no registrado, tomando en consideración las implicaciones de esa política respecto de migrantes indocumentados.
- Controle la existencia de empleo no registrado mediante los mecanismos provistos por las leyes nacionales, por ejemplo, como requisito para el libramiento de pagos.
- Requiera a proveedores y contratistas información sobre condiciones contractuales, laborales, de alojamiento, alimentación, vestido, transporte y similares. Audite su veracidad por medio de entrevistas a trabajadores y directivos bajo las debidas garantías, inspecciones sorpresivas y control de documentación laboral.
- Verifique si los costos de suministro son compatibles con la ausencia de trabajo forzoso de acuerdo con las condiciones regulatorias del mercado de que se trate.

Acindar y la capacitación sindical

La empresa Acindar ha desarrollado en los últimos años una intensa tarea de cooperación con sus sindicatos en materia de RSE a través de un Programa de Capacitación en Relaciones Laborales, que tiene como objetivo afianzar las relaciones de los funcionarios de la empresa con las organizaciones gremiales.
www.acindar.com.ar

- Promueva la contención y reinserción de las víctimas de trabajo forzoso. Evite por todos los medios a su alcance que el desmantelamiento de esas estructuras deje a las víctimas en situación de desamparo.
- Participe en programas nacionales e internacionales de prevención y reinserción de las víctimas mediante entrenamiento y oportunidades laborales.
- Trabaje en forma conjunta con otras compañías del sector, asociaciones, ONG y autoridades, de modo de promover acciones de toda la industria contra ese flagelo.

Recomendaciones para ayudar a abolir de forma efectiva el trabajo infantil

- Evalúe el contexto social de la actividad antes de comenzar a operar.
- Conozca el contexto familiar y educativo de las víctimas para evitar que la situación se reproduzca.
- Asista a los menores para efectuar la transición del trabajo a la escuela.

Recomendaciones para ayudar a eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

En materia de **igualdad racial y religiosa**:

- Realice un diagnóstico sobre el contexto racial y religioso de la empresa procurando detectar la existencia de minorías discriminadas.
- Diseñe medidas de acción afirmativa para esas minorías.
- Promueva una cultura de tolerancia en el lugar de trabajo mediante talleres, comunicación y acciones similares.
- Ponga a disposición de las víctimas mecanismos de denuncia y reclamo.
- Utilice los mecanismos de selección de contratistas y proveedores (concursos y licitaciones) para promover la diversidad premiando a las firmas que satisfacen ese estándar.

En materia de **igualdad de género**:

- Aborde acciones de promoción teniendo en miras la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Asegure igual salario por igual tarea.
- Considere la creación de un panel especializado en cuestiones de género.
- Realice un seguimiento de estadísticas de reclutamiento, capacitación y promoción de empleadas.
- Promueva la capacitación de las empleadas.
- Establezca –para todos los sexos– condiciones de trabajo amigables con la familia en materia de horarios, espacio de trabajo y aspectos similares.
- Garantice una participación suficiente de mujeres (30% o más) en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.[1]

En materia de **discapacidad:**

- Realice las adaptaciones razonables del medio físico e instrumentos de trabajo que sean necesarias para asegurar el desempeño seguro de los empleados con discapacidad.

1 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, Pacto Mundial – UNIFEM.

Novartis Argentina. Inclusión de los principios del Pacto Global en el proceso de compras

Novartis busca entablar una relación estrecha con proveedores y contratistas para garantizar la inclusión de los derechos humanos en sus prácticas empresariales y políticas. Para todos los proveedores externos es obligatorio seguir la orientación establecida en la Política de Civismo Empresarial de Novartis y adherirse a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Los contratistas son calificados por medio de una autoevaluación y en los casos más críticos se los visita con el fin de conocer el nivel de cumplimiento de los principios de ciudadanía corporativa de Novartis. Además, se realizan visitas de seguimiento regulares. Cuando los resultados de las visitas son insatisfactorios, Novartis colabora con el contratista en el desarrollo de un programa de mejora diseñado para elevar el nivel de cumplimiento de los principios de ciudadanía corporativa. En caso de continuar sin mejoría, la empresa deja de contratar con el incumplidor.

www.novartis.com.ar

Recomendaciones para apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales

- Aplique el principio precautorio: cuando haya peligro de daño grave o irreversible, no utilice la ausencia de información o certeza científica como razón para postergar la adopción de medidas eficaces, en función de los costos, para impedir la degradación del medio ambiente. Consecuentemente, por más que no cuente con pruebas científicas concluyentes, suspenda o cancele toda actividad que amenace un daño irreparable al medio ambiente hasta tanto se disponga de mayores datos.
- Tenga en cuenta que, aún cuando las medidas para prevenir daños al medio ambiente suponen un gasto adicional, las destinadas a remediar daños ya producidos, por ejemplo, los costos de reparación o deterioro de la imagen de la compañía pueden ser mucho más gravosos.
- Invierta en métodos e instalaciones sustentables. La utilización de sistemas de producción que agoten los recursos y degraden el medio ambiente produce una rentabilidad menor a largo plazo. A su vez, la mejora del rendimiento ambiental supone un riesgo financiero inferior, una consideración importante a tener en cuenta por parte de las aseguradoras.
- Mantenga contacto fluido con las personas e instituciones interesadas.

Recomendaciones para adoptar iniciativas de promoción de una mayor responsabilidad ambiental

- No se apoye en las carencias de las leyes nacionales o locales para evitar tomar medidas. Adopte las mismas exigencias operativas independientemente de la localización de las actividades.
- Garantice la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros.
- Brinde facilidades para la compra de tecnología.
- Profundice el conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.
- Dialogue con la comunidad.
- Promueva un reparto equitativo de los beneficios.

Recomendaciones para fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente

- Evalúe las iniciativas teniendo en cuenta que el consumidor estará dispuesto a pagar un precio mayor por un producto ecológico y valorará su anticipación.
- Invierta en investigaciones encaminadas a lograr cambios en el proceso o en las técnicas de fabricación.
- Sustituya materias primas contaminantes por otras más amigables con el medio ambiente.
- Introduzca variaciones en los productos y difúndalas.
- Recicle materiales y energía en el proceso productivo.

Manpower
Promoción de la diversidad en el mundo del trabajo

Manpower desarrolla un programa de promoción de la diversidad en el mundo del trabajo con énfasis en la inserción de personas con discapacidad. Desde 2004, 635 personas con discapacidad accedieron a un empleo a través de Manpower en 75 empresas cliente y más de 1.600 ejecutivos participaron de sus talleres de concientización en diversidad y técnicas de entrevistas a personas con discapacidad.
www.manpower.com.ar

Mastellone Hnos. S. A. y la conciencia ambiental

Mastellone Hnos. S. A. desarrolla varias acciones vinculadas con reducir su impacto en el medio ambiente y desarrollar una conciencia ambiental. Entre las más importantes se destacan su política vinculada con los residuos sólidos, los recursos hídricos, las emisiones a la atmósfera por sus calderas y el desarrollo de actividades de fortalecimiento del respeto por el medio ambiente.
www.laserenisima.com.ar

Alta Tecnología Alimentaria promueve la inclusión social y económica de mujeres indígenas

Con la convicción de promover el desarrollo social y económico de las comunidades del entorno donde la empresa opera, Alta Tecnología Alimentaria colabora apoyando a un grupo de mujeres diaguitas de la comunidad de Guandacol en un emprendimiento social y productivo: el desarrollo de un taller textil. La Comunidad indígena de Guandacol está integrada por 200 personas distribuidas en 69 familias y se encuentra ubicada en el límite de las provincias de San Juan y La Rioja.

www.atalimentaria.com/index_es.html

Recomendaciones para trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Establezca un programa anticorrupción que:

- Sea puesto en práctica y supervisado desde las más altas autoridades de la compañía;
- Comprenda a empresas subsidiarias y controladas;
- Contenga procesos de debida diligencia previamente a la participación en proyectos y a la selección de contratistas y proveedores, contemplando el nivel de riesgo de la relación y los antecedentes de integridad de la potencial contraparte;
- Involucre exigencias contractuales de adhesión a los estándares éticos de la compañía o equivalentes;
- Prevea la detección de prácticas corruptas como causal de terminación de contratos;
- Asegure condiciones justas y transparentes en los procedimientos de selección de contratistas y proveedores;
- Establezca códigos de conducta para los empleados donde se sancionen prácticas como el soborno, extorsión y similares;
- Fije instancias de entrenamiento y concientización permanentes y adecuadas a las características culturales del país en que se implementarán;
- Brinde puntos de contacto y mecanismos de protección y asesoramiento para quienes suministren información desde adentro de la organización;
- Mantenga registros precisos y veraces de todas las transacciones financieras, evaluando la posibilidad de difundir los pagos realizados a los gobiernos en relación con la obtención de autorizaciones y permisos, así como los ingresos obtenidos de contrataciones públicas en el país;
- Prevea mecanismos de control externo del desempeño del programa anticorrupción;
- Promueva y participe de pactos de integridad en la contratación pública.

I.4. ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio?

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son un compromiso sin precedentes de los dirigentes mundiales para promover la lucha contra la pobreza, la protección de las libertades y el fomento de sociedades más inclusivas a través de una alianza mundial entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. Están basados en la idea de Amartya Sen de que la pobreza no debe definirse sólo como una cuestión de ingresos, sino que implica la dificultad para desarrollar las propias capacidades y libertades que permitan garantizar los derechos de cada individuo.[2] Los ODM no reemplazan los estándares definidos por los derechos humanos sino que facilitan su consecución.

Los ODM fueron y son promovidos por las Naciones Unidas. Dirigentes de 189 países los han suscripto, comprometiéndose a través de la Declaración del Milenio de septiembre de 2000 a alcanzarlos en 2015. Posteriormente, fueron ratificados en la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo de Monterrey (2002) y en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de Johannesburgo (2002).

El punto de inflexión y la gran novedad de los ODM es que las empresas tienen un rol central en el cumplimiento de las metas. Por primera vez se suma al sector privado como un actor decisivo junto con el Estado y la sociedad civil para alcanzar esos objetivos. Su incorporación no sólo responde a que la estabilidad económica, política y social que generan los altos niveles de desarrollo pueden beneficiar a las empresas, sino también porque esas mismas empresas perciben que por su propia actividad son capaces de promover y potenciar (o por el contrario, de obstaculizar) el desarrollo de las capacidades y libertades de los individuos. Se ha asumido que las empresas tienen un papel clave que desempeñar en el desarrollo humano y de los derechos humanos: "Una empresa socialmente responsable es aquélla que afronta su contribución a la lucha contra la pobreza no sólo con visión estratégica, sino aprendiendo a gestionar de qué manera su papel puede influir de manera positiva y decisiva en tendencias que afectan al conjunto de la humanidad".[3]

Las empresas tienen un rol crucial en el logro de las metas específicas de reducción de la pobreza y desarrollo contenidas en los ODM. En la base misma de su deber de respeto a los derechos humanos –y en la interrelación de todas las iniciativas en la materia– está implícito que su contribución más importante pasa por una conducta diaria de cumplimiento de las leyes, detección de riesgos y desarrollo de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos. Ello sólo es posible si se toma conciencia sobre el impacto de la cadena de valor con la que se opera y la necesidad de mitigar sus facetas negativas mediante un aumento gradual de acciones positivas destinadas a la comunidad.

A continuación se presentan los Objetivos de Desarrollo del Milenio con las metas para la Argentina y se describen ejemplos de experiencias y políticas empresariales innovadoras destinadas a colaborar con su cumplimiento.

2 Guía práctica de derechos humanos para empresas, ECP-ESADE. Disponible en línea en: www.esade.edu

3 Ibíd.

I.4.1. Las metas para la Argentina y recomendaciones para las empresas

Alcanzar los ODM en Latinoamérica significaría que 118 millones de personas abandonen su situación de pobreza y 53 millones la de pobreza extrema. Alcanzarían el acceso al agua potable 50 millones de personas, 9 millones de niños más irían a la escuela y 2 millones de niños serían salvados de la muerte antes de cumplir los 5 años de edad.

Objetivo 1

erradicar la pobreza extrema y el hambre

Este objetivo tiene como principal meta reducir la pobreza a menos del 20% de la población y erradicar la indigencia y el hambre.

En el año 2000 el porcentaje de población con ingresos por debajo de la línea de la pobreza en la Argentina era del 33%. Después de la profunda crisis política, económica y social de 2001, los indicadores se incrementaron y llegaron a alcanzar el 24,8% de población por debajo de la línea de la indigencia y el 53% por debajo de la línea de la pobreza, lo que significaba más de 12 millones de argentinos en esa situación. Según el Informe de Rendición de Cuentas 2010, desde 2008 se ha alcanzado la meta y para 2009 el porcentaje de la población pobre era del 13,2% y el de población indigente, del 3,5%.

Las empresas pueden colaborar:

- **generando** mayores empleos y oportunidades;
- **promoviendo** la transferencia de tecnologías en sus áreas de influencia;
- **produciendo** bienes y servicios sanos y a precios razonables;
- **generando** renta, ingresos e inversiones, a través de salarios, impuestos, dividendos y pagos a subcontratistas locales;
- **implementando** programas de RSE que permitan desarrollar capacidades y libertades a los individuos.

Objetivo 2

lograr la enseñanza primaria universal

Este objetivo intenta alcanzar el derecho humano de la educación primaria universal consagrado en el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es vital para brindar oportunidades y libertades a todos los individuos, y constituye una responsabilidad de los Estados garantizarlo.

Las metas argentinas son:

- Asegurar que en el período 2010-2015 todos los niños y adolescentes estén en condiciones de completar 10 años de educación obligatoria.
- Promover que en el año 2015 todos los adolescentes estén en condiciones de completar la educación secundaria.

Las empresas pueden contribuir con:

- La lucha contra el trabajo infantil, tanto de manera directa como entre los subcontratistas y la cadena de valor.
- La realización de aportes como donantes ante organismos internacionales que colaboran con este objetivo como UNICEF y UNESCO.
- El desarrollo de políticas innovadoras de RSE orientadas al fortalecimiento de la educación primaria.
- Un activo rol en la promoción de la importancia de la educación primaria en sus aéreas de influencia.

Objetivo 3
promover el trabajo decente

Las metas argentinas son:

- Reducir en 2015 el desempleo a una tasa inferior al 10%.
- Reducir la tasa de empleo no registrado a menos del 30%.
- Incrementar la cobertura de protección social al 60% de la población desocupada para el año 2015.
- Disminuir la proporción de trabajadores y trabajadoras que perciben un salario inferior a la canasta básica total a menos del 30%.
- Erradicar el trabajo infantil.

Las empresas pueden ayudar a través de:

- La creación de empleos decentes y el fomento de relaciones laborales estables y estructuradas entre los trabajadores y la empresa.

Objetivo 4
promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer

El objetivo de las Naciones Unidas es alcanzar la equidad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas como uno de los caminos para salir de la pobreza. Para el caso de la Argentina, las metas son:

Fundación Grupo Sancor Seguros apuesta a la educación y al cooperativismo

La Fundación del Grupo Sancor Seguros viene impulsando, desde 1993, una iniciativa con el objetivo de que todas las personas, desde edad temprana, se formen conociendo y promoviendo los principios y valores cooperativos. En este sentido, desarrolla un programa que tiene como ejes principales la constitución y el apadrinamiento de cooperativas escolares a lo largo y ancho del país. Además del programa en cuestión, la fundación organiza periódicamente visitas a diversas escuelas del país y del exterior para intercambiar experiencias y brindar charlas sobre la importancia de los valores cooperativos.
www.gruposancorseguros.com

Programa Proniño del Grupo Telefónica

Proniño es el programa del Grupo Telefónica que tiene como objetivo contribuir con la prevención y progresiva erradicación del trabajo infantil en la Argentina. El programa nació a fines de 2000 enfocando su atención en niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil o en riesgo de ingresar tempranamente al mundo laboral. Su misión es contribuir a la erradicación del trabajo infantil, a través del acceso a una educación de calidad.
www.pronino.com.ar
www.telefonica.com.ar

Pro Mujer es una red de microfinanzas en América Latina que brinda a las mujeres de escasos recursos los medios para generarse el sustento y labrar un futuro para sus familias, a través de las microfinanzas, la capacitación en negocios y el apoyo en salud.
www.promujer.org

- Alcanzar en 2015 una mayor equidad de género mediante una mejor participación económica de la mujer y la reducción de la brecha salarial entre varones y mujeres manteniendo los niveles de igualdad de géneros alcanzados hasta el año 2000 en el ámbito educativo.
- Aumentar la participación de la mujer en los niveles decisorios en empresas e instituciones públicas y privadas.

Las empresas pueden colaborar:

- Estableciendo políticas no discriminatorias y proactivas respecto del rol de la mujer.
- Brindando capacitaciones a mujeres y niñas.
- Eliminando prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.
- Promoviendo experiencias de RSE que prioricen a las mujeres como emprendedores, tal el caso de las experiencias de microcréditos.

Argenti Lemon SA

Argenti Lemon SA desarrolla distintas acciones a través de una campaña materno-infantil. Entre ellas, entrega a sus empleados el Bolso del Recién Nacido, realiza periódicamente controles pediátricos y odontológicos en planta y en fincas. Colabora con la recuperación de niños con desnutrición mediante la entrega mensual de leche.
www.argentilemon.com

Objetivo 5
reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años

Las metas argentinas son:

- Reducir entre 1990 y 2015 en dos tercios la mortalidad infantil y la mortalidad de niños menores de 5 años.
- Reducir en un 10% la desigualdad entre provincias.

Las empresas pueden ayudar:

- Mejorando el acceso a la información sobre prevención de enfermedades y sus tratamientos.
- Desarrollando políticas de transferencia de conocimientos.
- Implementando políticas de RSE vinculadas con el cumplimiento de este objetivo.

Cruzada Avon contra el Cáncer en la Mujer

Desde hace varios años, la empresa Avon Cosmetics encauza sus programas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) desarrollando acciones orientadas a transformar problemáticas que afectan fundamentalmente a la mujer. La Cruzada Avon contra el Cáncer en la Mujer se implementa desde 1992 en todos los países en los que la empresa tiene presencia.
www.avon.com

Objetivo 6
mejorar la salud materna

La salud materna es uno de los desafíos más importantes a escala global para mejorar la esperanza y las condiciones de vida de las mujeres, de los recién nacidos y de los menores. La prevención, la atención primaria y médica son claves para el desarrollo de este objetivo. Las metas propuestas en argentina son:

- Reducir entre 1990 y 2015 en tres cuartas partes la mortalidad materna.
- Reducir en 10% la desigualdad entre las provincias.

Las empresas pueden cumplir un rol fundamental colaborando en:

- La difusión de información sobre prevención y atención primaria a mujeres y embarazadas, contribuyendo por lo tanto a disminuir la desigualdad en el acceso a ellos.
- El desarrollo de políticas de RSE vinculadas con servicios de sanidad en zonas pobres.
- El apoyo a la salud, bienestar y educación de los trabajadores y sus familias.

Objetivo 7
combatir el VIH/sida, el paludismo, el Chagas y otras enfermedades

Combatir y prevenir enfermedades como el VIH/sida, el paludismo y el Chagas es central para alcanzar los otros ODM. Por eso es vital contribuir con este objetivo. En la Argentina las metas son:

- Reducir, entre 2005 y 2015, en un 10% la prevalencia del VIH en mujeres embarazadas entre 15-24 años de edad. Reducir, entre 2005 y 2015, un 12,5% la mortalidad por VIH/sida y reducir la tasa de incidencia de sida en un 20%. Incrementar, entre 2003 y 2015, en un 25% el uso de preservativo en la última relación sexual de los jóvenes.
- Reducir la morbilidad por tuberculosis un 8% anual promedio y la mortalidad un 10% anual promedio. Lograr el 90% de curación de los casos de tuberculosis bajo tratamiento abreviado estrictamente supervisado (TAES).
- Mantener el índice parasitario anual (paludismo) por debajo de 1‰ en las aéreas de riesgo.
- Certificar la interrupción de la transmisión vectorial de Chagas en 19 provincias.

Las empresas pueden colaborar:

- Promoviendo la no-discriminación a los infectados (empleados o no de la empresa).
- Difundiendo información sobre el acceso a tratamientos antirretrovirales y medicamentos.
- Diseñando políticas de RSE destinadas a financiar o desarrollar investigaciones vinculadas con estas enfermedades, especialmente en los países en desarrollo.

Empresas comprometidas en respuesta al VIH/sida

El 24% de las denuncias recibidas por el área de Promoción de Derechos de Fundación Huésped están relacionadas con problemas de discriminación en el ámbito laboral y un 14% se refieren a personas que habían recibido un resultado positivo en el testeo de VIH y no sabían cómo proceder en sus lugares de trabajo. Es por eso que en el año 2009 la Fundación Huésped creó junto con el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) el proyecto "Empresas Comprometidas en Respuesta al VIH/sida", con el objetivo de crear una estrategia que involucre más y mejor al sector empresario en su respuesta a la epidemia del VIH.
www.huesped.org.ar

Objetivo 8
garantizar la sostenibilidad del medio ambiente

Esta meta es central para alcanzar los objetivos anteriores, pues la preservación del medio ambiente es uno de los factores fundamentales para garantizar el de-

sarrollo humano, especialmente a través de la reducción de la pobreza. Son los pobres quienes se ven más afectados por la degradación ambiental.

Las metas argentinas para 2015 son:

- Haber logrado que todas las políticas y programas del país hayan integrado los principios del desarrollo sostenible y se haya revertido la pérdida de recursos naturales.
- Reducir en dos terceras partes la proporción de la población sin acceso a agua potable entre los años 1990 y 2015.
- Reducir en dos terceras partes la proporción de la población sin acceso a desagües cloacales entre los años 1990 y 2015.
- Haber reducido a la mitad la proporción de hogares residentes en viviendas deficitarias y en condiciones de tenencia irregular.

Las empresas pueden cumplir un rol fundamental:

- Implementando políticas de minimización de residuos.
- Desarrollando medidas de ahorro energético.
- Colaborando en la difusión de la importancia de la preservación del medio ambiente.
- Apoyando el desarrollo y la transferencia de tecnologías en su área de influencia.
- Invirtiendo en productos y procesos medioambientalmente sostenibles.

Río Uruguay Seguros reemplaza las bolsas de las pólizas de seguro por material reciclado

En Río Uruguay Seguros decidieron "empezar por casa" y retirar las bolsas de plástico que se enviaban a los clientes con las pólizas de seguro, reemplazándolas con un sobre de material reciclable. Esta acción significó en términos cuantitativos la disminución de 200 mil bolsas de plástico. También incorporaron en todos los envíos de sus correos electrónicos la leyenda "Piense si es absolutamente necesario imprimir este correo electrónico. Río Uruguay Seguros, comprometida con el cuidado del medio ambiente".

www.riouruguay.com.ar

Según las Naciones Unidas, la naturaleza es uno de los tres pilares básicos del nuevo modelo de desarrollo. Los recursos naturales son un bien decisivo para salir de la pobreza, y el derecho a un medio ambiente sano debe ser un eje fundamental para las empresas en los países en desarrollo, ya que tiene un impacto profundo en la garantía de otros derechos como son el derecho a la salud, la alimentación, el desarrollo y la cultura, entre otros.

Objetivo 9
promover una asociación global para el desarrollo

Este objetivo busca promover una asociación mundial para el desarrollo a través de medidas arancelarias más favorables para los productores de países del sur, el alivio de la deuda a los países pobres y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los países en vías de desarrollo.

Las metas globales incluyen:

- Desarrollar aún más un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio.
- Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados.
- Atender las necesidades especiales de países sin litoral y de los pequeños Estados insulares en desarrollo.
- Encarar de manera general los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales a fin de hacer la deuda sostenible a largo plazo.
- En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo.
- En colaboración con el sector privado, velar porque se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y comunicaciones.
- En colaboración con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo a un costo razonable.

Las empresas pueden ayudar:

- Realizando inversiones en innovaciones tecnológicas.
- Implementando políticas de RSE vinculadas con aumentar el acceso a las TIC en los países en desarrollo.
- Mediante la introducción/desarrollo de sistemas de ahorro de insumos (energía, agua, etc.), así como de sistemas destinados a la reducción, reciclaje o tratamiento de los residuos generados.
- Apoyando proyectos educativos, formativos, medioambientales, de salud, nutricionales, etc., desarrollados en comunidades locales y dirigidos a colectivos vulnerables.
- Respaldando el desarrollo a mediano/largo plazo de líderes e interlocutores locales que representen a la sociedad civil en ámbitos de carácter social y/o medioambiental.
- Mejorando el acceso de las empresas y las personas a las nuevas tecnologías, especialmente a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Trabajando con gobiernos locales, regionales y nacionales para desarrollar y/o mejorar infraestructuras sociales en diversos campos (educación, salud, etcétera).
- Trabajando con gobiernos y representantes de la sociedad civil locales, regionales y nacionales para desarrollar y/o mejorar los marcos regulatorios ya existentes en diversos campos posibles (medioambiental, fiscal, etc.), así como eliminar la corrupción y conseguir una administración pública eficiente y transparente.

Telecom Argentina: educar para la era digital

"Profesores para el Futuro" es un programa de capacitación docente desarrollado por la Universidad Tecnológica Nacional y Telecom Argentina. Ofrece cursos que permiten que un docente adquiera la capacidad de crear material educativo multimedia a través de herramientas de código abierto. Los cursos son gratuitos y para docentes en actividad de todo el país. El programa comenzó en 2005 y, desde entonces, se han capacitado más de 2.500 docentes de todo el país.

www.profesoresparaelfuturo.com.ar
www.telecom.com.ar

I.5. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, respetar y remediar"

I.5.1. El trabajo de John Ruggie y sus antecedentes

Si bien las estrategias de protección de los derechos humanos se han centrado inicialmente en el rol del Estado, a medida que el papel e impacto global de las empresas fue en aumento, también su nivel de exposición en esta materia creció significativamente. Desde mediados del siglo XX, la responsabilidad corporativa por violaciones a los derechos humanos viene alcanzando un vertiginoso desarrollo que terminó por instalarla, en especial desde fines de la década de 1990, en la agenda de discusión de Naciones Unidas y otros foros globales.

Uno de los primeros resultados de ese creciente interés fueron las *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*, elaboradas en 2003 por un órgano asesor de la entonces Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, cuyo denominador común pasaba por imponer a las empresas obligaciones de protección y promoción de los derechos humanos prácticamente equivalentes a las que pesan sobre el Estado.

Probablemente debido al alcance e intensidad de las obligaciones que establecía, esta iniciativa no recibió el apoyo esperado y, ante esa reacción, la Comisión de Derechos Humanos decidió modificar el abordaje de la temática y apuntar al logro de mayores y más perdurables consensos.

Fue así que en 2005 se designó al profesor de la Universidad de Harvard John Ruggie para encarar, como "Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas", un nuevo proceso inspirado en el Pacto Global. Su mandato inicial era básicamente de diagnóstico: señalar y aclarar normas uniformes sobre la responsabilidad empresarial en la esfera de los derechos humanos, precisar la función de los Estados en ese campo, elaborar materiales y metodologías de evaluación de las repercusiones de las actividades empresariales en esos derechos y recopilar un compendio de prácticas óptimas de Estados y empresas. Sin embargo, la labor de Ruggie terminó transcendiendo claramente los alcances de una tarea descriptiva.

El recorrido –que llevó desde el nombramiento en 2005 a la presentación del informe final en 2011– tuvo básicamente tres fases:

1) En un primer momento (2005-2006) se intentó describir el "estado del arte" de la temática vinculada con empresas y derechos humanos. Para ello, se desarrolló una amplia investigación que permitió sistematizar las normas e instrumentos internacionales existentes en el ámbito de la responsabilidad de las empresas. Ello sirvió al relator para delimitar –en 2006 y 2007– el contexto real de su tarea y explicitar sus diferencias con aquellas experiencias previas que pretendían equiparar las obligaciones de las empresas con las del Estado.

2) En 2007 se pidió a Ruggie que avanzara en la formulación de recomendaciones. Esa tarea (2007-2008) dio lugar a la presentación de la política denominada Marco "Proteger, respetar y remediar", elaborado con el fin de agrupar una serie de análisis e iniciativas que estaban dispersas hasta ese momento. Esa necesidad de sistematización constituía un aspecto decisivo para permitir la evolución del debate sobre derechos humanos y empresas.

3) El Consejo de Derechos Humanos hizo propio el Marco propuesto y dio lugar a la tercera etapa del proceso (2008-2011) al encomendar a Ruggie que lo pusiera en práctica y presentara recomendaciones concretas para su implementación, brindando orientación a Estados, empresas y otras partes interesadas. Ello habilitó un inédito proceso participativo a escala global que se tradujo en decenas de consultas internacionales, visitas a más de 20 países e intervención y opinión de miles de personas –expertas o no–, empresas, gobiernos y ONG provenientes de 120 países.

En junio de 2011, el profesor Ruggie presentó ante el Consejo de Derechos Humanos las recomendaciones bajo la forma de "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" como modalidad de puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar". Ellos son el resultado final del proceso iniciado en 2005 y constituyen a la fecha la experiencia de investigación, sistematización y debate en derechos humanos y empresas más evolucionada a escala global.

Finalmente, el 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores y activó la cuarta fase al establecer para los próximos tres años (2011-2014) un grupo de trabajo sobre derechos humanos y empresas que deberá, entre otras cosas:

- promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores;
- identificar, intercambiar y promover las buenas prácticas y las lecciones que se vayan aprendiendo con la aplicación de los Principios Rectores, para lo

El Marco de las Naciones Unidas "Proteger, respetar y remediar" está basado en la interrelación de tres principios fundamentales:

- El Estado tiene la obligación de proteger a las personas frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas, mediante medidas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia. Esa protección constituye la base misma del régimen internacional de derechos humanos.
- Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades. Ese respeto encarna la expectativa social más elemental en relación con las empresas.
- Es necesario mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales, pues ni siquiera los esfuerzos mejor coordinados pueden impedir totalmente que se cometan abusos.

Sobre estos pilares se estructura un modelo dinámico que procura proponer a Estados y empresas las mejores prácticas para asegurar la efectividad de los derechos humanos.

cual deberá formular recomendaciones, recabar información de gobiernos, empresas, ONG, sociedad civil y titulares de derechos;
- fomentar la utilización de los Principios Rectores, asesorando acerca de la elaboración de leyes y políticas nacionales relativas a las empresas y los derechos humanos;
- establecer un diálogo sistemático y analizar posibles ámbitos de cooperación que incluyan a todos los interlocutores pertinentes.

Además, el Consejo decidió crear un foro abierto y plural sobre empresas y derechos humanos bajo la dirección del grupo de trabajo para examinar las tendencias y los problemas de aplicación de los Principios Rectores y promover el diálogo y la cooperación acerca de las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, así como para definir las buenas prácticas.

De esta manera, con los Principios Rectores en mano, la tarea global en juego recién empieza.

El profesor Ruggie ha aclarado que el reconocimiento de los Principios Rectores no pondrá fin por sí sólo a los problemas que plantea la cuestión de las empresas y los derechos humanos, pero sí "marcará el fin del comienzo: la creación de una plataforma conjunta de acción a escala mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedora a largo plazo".

Los Principios Rectores apuntan a tres objetivos:

a. Poner de relieve las medidas que los Estados deben adoptar para promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
b. Servir de modelo a esas empresas para la implementación de políticas y procedimientos que materialicen ese respeto y reduzcan los riesgos de violaciones.
c. Brindar a los afectados indicadores a escala global para verificar el respeto de los derechos humanos por parte de aquéllas.

Como vimos, los Principios Rectores sistematizan los roles que se han ido reconociendo en el campo de los derechos humanos a diferentes actores.
El primero y más desarrollado papel recae en el **Estado**, quien tiene el deber de:

- **respetar** (abstenerse de lesionar),
- **proteger** (impedir que los lesionen terceros) y
- **cumplir** (satisfacer) los derechos humanos y las libertades fundamentales.

De estos tres, el ámbito natural en el que se manifiesta la relación con las empresas es el de proteger. Es decir, impedir que las empresas violen los derechos

humanos. A través de esa protección, los Estados garantizan la efectividad de esos derechos.

El segundo recae sobre las **empresas** que están obligadas, como órganos especializados de la sociedad, a cumplir todas las leyes que el Estado expide y a respetar los derechos humanos.

El tercero, como el fin esencial de los sistemas internacionales de protección pasa por asegurar derechos prácticos y efectivos en oposición a teóricos e ilusorios, la última directiva que motoriza a los principios es la necesidad de dotar a los titulares de derechos de mecanismos adecuados de reparación en caso de incumplimiento.

Los **31 Principios Rectores** que desarrollan esos tres criterios fundantes son los que se presentan a continuación.

I.5.2. Proteger

> "La causa última de la difícil situación de los derechos humanos en relación con las empresas reside en las lagunas de gestión debidas a la globalización, que han surgido entre el alcance y los efectos de las fuerzas y actores económicos, por una parte, y la capacidad de las sociedades para gestionar sus consecuencias adversas, por la otra. Estas lagunas de gestión crean un entorno permisivo para actos ilícitos de las empresas de todo tipo sin que haya sanciones o reparaciones adecuadas. Cómo reducir y en definitiva superar las lagunas relacionadas con los derechos humanos es nuestro problema fundamental" (J. Ruggie, *Informe final 2008*).

Dado ese diagnóstico, no es casual que el punto de partida de los Principios Rectores sea el deber del Estado de proteger los derechos humanos, directiva que comprende los primeros diez principios.

Principio 1.
Medidas apropiadas de protección

El Principio 1 propone un criterio internacional ampliamente aceptado, de acuerdo con el cual "Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia".

Proteger implica, así, diseñar y poner en práctica medidas regulatorias tendientes a impedir a cualquier sujeto la realización de conductas lesivas, y por ello la falta de la debida diligencia en las autoridades gubernamentales para prevenir que terceros vulneren los bienes jurídicos que protegen los derechos humanos acarrea la responsabilidad estatal, aún cuando las conductas dañosas no sean directamente atribuibles a órganos o funcionarios del Estado.

Principio 2.

Un mensaje claro a las empresas

Para cumplir ese deber de protección, lo primero que deben hacer los Estados es dar un mensaje claro a las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, en especial las que actúan en el extranjero, y manifestar sin rodeos que esperan de ellas un cabal respeto a los derechos humanos en todas sus actividades.

En este plano no hay lugar para ambigüedades, aún cuando –bien vale aclararlo– la omisión estatal en explicitar esa exigencia no implica bajo ningún concepto que ese deber a cargo de las empresas se vea dispensado o relativizado.

Principio 3.

Atribuciones del Estado

El deber de protección requiere de un Estado que no resigne las funciones que le son propias como autoridad pública.

Es el Estado quien debe encargarse –como mínimo– de hacer que las empresas cumplan las leyes destinadas al respeto de los derechos humanos y evaluar periódicamente su eficacia como instrumentos de tutela, así como asegurar que las demás normas –por ejemplo las mercantiles o societarias– no restrinjan sino que propicien ese respeto. Además, el gobierno debe ejercer un papel clave de fomento, brindando asesoramiento útil a las empresas y alentándolas –e incluso exigiéndoles– a que expliquen cómo analizan y trabajan el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

Principio 4.

Empresas controladas por el Estado

Ese deber genérico de regulación y fiscalización se acentúa –tornando exigibles medidas adicionales– cuando nos hallamos frente a la actividad de empresas públicas o bajo control estatal, e incluso cuando se trata de firmas privadas que reciben importantes apoyos y servicios de organismos estatales.

Principio 5.

Privatizaciones y supervisión

En la misma línea, ese plus de protección es obligatorio cuando los Estados ponen en marcha procesos privatizadores, en los cuales corresponde que se despliegue una supervisión adecuada con miras al cumplimiento de sus obligaciones internacionales de derechos humanos.

Como explica Ruggie, "Los Estados no renuncian a sus obligaciones interna-

cionales de derechos humanos por privatizar la prestación de servicios con un posible impacto sobre el disfrute de los derechos humanos. Si no aseguran que las empresas que prestan esos servicios cumplan las obligaciones de derechos humanos, las consecuencias pueden ser perjudiciales para la reputación del propio Estado y (a)traerle problemas legales".

> Los órganos regionales de protección participan de la misma perspectiva y postulan que "La prestación de servicios públicos implica la protección de bienes públicos, la cual es una de las finalidades de los Estados. Si bien los Estados pueden delegar su prestación, a través de la llamada tercerización mantienen la titularidad de la obligación de proveer los servicios públicos y de proteger el bien público respectivo. La delegación a la iniciativa privada de proveer esos servicios exige como elemento fundamental la responsabilidad de los Estados en fiscalizar su ejecución, para garantizar una efectiva protección de los derechos humanos de las personas bajo su jurisdicción y para que los servicios públicos sean provistos a la colectividad sin cualquier tipo de discriminación, y de la forma más efectiva posible" (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Ximenes Lopes v. Brasil, 2006).

Principio 6.
Protección y transacciones del Estado

También se espera un rol proactivo de promoción del respeto de los derechos humanos cuando el Estado se vincula comercialmente con una firma.

Principio 7.
Zonas de conflicto

La función de protección debe profundizarse en zonas afectadas por conflictos, pues en ellas el riesgo de violaciones a los derechos humanos aumenta. En esos casos, los Estados deben actuar eficazmente para evitar que las empresas –en especial las transnacionales– se involucren en abusos, y para ello deben asistirlas desde el inicio mismo del potencial conflicto y penalizar toda falta de cooperación.

En caso de que esa labor preventiva no surta efecto, toda empresa implicada en graves violaciones debe recibir la más contundente respuesta del gobierno, incluyendo la denegación de apoyo y servicios públicos, impidiendo su futura contratación, implementando medidas multilaterales y activando las responsabilidades civiles, administrativas o penales de las empresas domiciliadas u operativas en su territorio y/o jurisdicción.

Principio 8.
Coherencia política

Ahora bien, la sumatoria de exigencias que el Estado debe transmitir a las empresas en cumplimiento de su deber de protección debe estar acompañada por dosis mínimas de coherencia gubernamental.

Las falencias en este punto han sido una preocupación constante en el proceso de elaboración de los principios. En su informe de 2009, Ruggie precisaba dos grandes tendencias que atentan con el cumplimiento del deber de protección que ya había anticipado en 2008: por un lado, una incongruencia vertical, en cuanto a que los gobiernos aceptan sus obligaciones en materia de derechos humanos pero no adoptan las políticas, leyes y procesos necesarios para cumplirlas. Por el otro, y aún más frecuente, la incongruencia horizontal, por la cual los departamentos y agencias gubernamentales que configuran directamente las prácticas empresariales –economía, comercio, inversiones, crédito, regulación de sociedades o mercado de valores– realizan su labor sin tener en cuenta a los organismos oficiales que se ocupan de los derechos humanos ni las obligaciones de sus gobiernos en relación con ellos, y en gran parte sin que sus gobiernos les informen. Agregaba el autor de los principios que "la incongruencia de la política nacional se reproduce a escala internacional, y esto da lugar a una serie de mensajes ambiguos y contradictorios de los gobiernos y las organizaciones internacionales a las empresas".

Este aspecto resulta decisivo; es necesario abandonar la idea de que la regulación económica y empresarial y los derechos humanos son campos aislados entre sí. La primera forma de hacerlo es exigir que todas las agencias que regulan las prácticas empresariales empiecen a computar esos derechos en sus procesos de toma de decisiones, y para ello es necesario informarlas y capacitarlas para que se interioricen sobre las obligaciones en materia de derechos humanos.
Esto incluye la capacitación en materia de derechos humanos de los negociadores de tratados de inversión que generen obligaciones al Estado que puedan estar en conflicto de interés con las obligaciones derivadas de los tratados de derechos humanos.

Es que el nexo directo entre empresas y derechos humanos no es nuevo. Ya en 1887 se discutía en nuestro país el deber estatal de proteger la salud de los habitantes ante prácticas contaminantes del Riachuelo por parte de ciertas industrias y en ese momento la Corte Suprema sentó las mismas coordenadas de los principios: "la autorización de un establecimiento industrial está siempre fundada en la presunción de su inocuidad, y no obliga al Gobierno que la concedió, cuando esta presunción ha sido destruida por los hechos, pues en tal caso el deber que sobre él pesa de proteger la salud pública contra la cual no hay derechos adquiridos, recobra toda su fuerza, y no solamente puede imponer el establecimiento de nuevas condiciones, sino retirar la autorización concedida, si estas no se cumplieran o fuesen ineficaces para hacerlos completamente inocuos" (CSJN, *Saladeristas Podésta*, 1887). Pese a la claridad de las reglas en juego, esa cuenca hídrica siguió siendo contaminada por más de un siglo a partir de ostensibles incumplimientos –del Estado a su deber de proteger y de las empresas al suyo de respetar–, al punto que en la actualidad varios Estados y empresas se encuentran demandados por daño ambiental en la causa *Mendoza*, iniciada en 2007.

Principio 9.
Acuerdos entre Estados sobre actividades empresariales

También en el campo de los acuerdos entre Estados sobre actividades empresariales, por ejemplo en materia de inversiones, es necesario revertir estas disociaciones e inconsistencias con el deber de protección. Esos ámbitos no están exentos del deber de asegurar la plena efectividad de los derechos y por lo tanto "los Estados deben asegurarse de que retienen las facultades normativas y regulatorias para proteger los derechos humanos en el marco de tales acuerdos, sin dejar de ofrecer la necesaria protección a los inversores".

Principio 10.
Instituciones multilaterales

El mismo proceder se espera de los Estados como miembros de organismos multilaterales relacionados con la temática empresarial. La participación en esos foros tampoco puede implicar una limitación de las capacidades necesarias para cumplir con el deber de protección, tarea que incluso esas instituciones deben tomar como propias y promover mediante iniciativas de cooperación internacional, asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización.

En definitiva, el **primer reto** del Marco es un **proactivo papel gubernamental de regulación, fiscalización y promoción de las prácticas empresariales de respeto de los derechos**. Hace tiempo que se ha entendido que abordar las obligaciones estatales en materia de derechos humanos desde la mera abstención es insuficiente. **No alcanza con que el Estado evite incurrir por sí mismo en violaciones, sino que se demanda de él que proteja a las personas contra abusos de terceros.**

I.5.3. Respetar

> "Las empresas saben que si quieren obtener y retener su permiso legal de funcionamiento deben cumplir todas las leyes aplicables. Sin embargo, con el tiempo han constatado que la observancia de la ley por sí sola no les garantiza el permiso social de funcionamiento, sobre todo cuando la ley es débil. El permiso social se basa en las normas sociales prevalecientes, que pueden ser tan importantes como las normas legales para el éxito de la empresa. Como es natural, las normas sociales pueden variar según las regiones o las industrias, pero una de ellas ha conseguido el reconocimiento casi universal de los interesados: la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos o, más sencillamente, de no vulnerar los derechos de los demás" (J. Ruggie, *Informe final 2009*).

Principio 11.

No lesionar los derechos humanos

Así como el Estado tiene el deber de protegerlos, todas las empresas –sin importar dónde operan– tienen una obligación básica de respeto de los derechos humanos. Ese deber significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre aquellos en las que tengan alguna participación, recurriendo a medidas eficaces de prevención, mitigación o remediación.

Se trata de no interferir directa o indirectamente con el disfrute de los derechos de las personas, y por lo tanto cualquier práctica o actividad que implique privar o limitar el acceso a su ejercicio será considerada como una infracción a este mandato.

Esta obligación es autónoma e independiente del deber de protección de los Estados y, por ende, vincula a las empresas aún cuando las autoridades no se encarguen de hacer respetar estos derechos.

Lo anterior es así al punto que los Principios Rectores explicitan que el deber de respeto supone "una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos". Dicho de otro modo, las empresas no pueden escudarse en el acatamiento del derecho nacional para justificar la violación de uno de los derechos humanos amparados en estas directivas de las Naciones Unidas.

Principio 12.

Derechos humanos comprendidos

El catálogo de derechos humanos a respetar es sumamente amplio y se pide a la empresa que los respete a todos. Esa amplitud obedece a que "las actividades de las empresas pueden tener un impacto sobre prácticamente todo el espectro de derechos humanos internacionalmente reconocidos". Quedan incluidos como mínimo los contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos,
- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

A ellos se suman los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo.[4]

Por ejemplo, la Corte Interamericana ha analizado el deber de respeto en el campo de las relaciones con los trabajadores, sosteniendo que "En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares", en función de la cual "el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores" (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 18/03, Derechos de los Migrantes Indocumentados, 2003).

[4] Libertad de asociación y de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación, y eliminación del trabajo infantil.

Principios 13 y 14.

Contenido y extensión del deber de respetar

La obligación de respeto exige de las empresas y más allá de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario o estructura, diferentes cursos de acción:

- Abstención: evitar que –por acción u omisión– sus actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
- Reparación: hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- Prevención: tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. Es decir, velar porque sus proveedores de bienes y servicios tampoco violen los derechos humanos.

Intentando saldar interminables polémicas, Ruggie ha precisado con lucidez un dato decisivo: la obligación de respetar no puede ser concebida simplemente como un deber negativo, como la obligación de *no hacer* cosas que puedan afectar a los derechos humanos.

Es más, "la responsabilidad de respetar los derechos humanos obliga a las empresas a ejercer la debida diligencia para conocer y prevenir los efectos negativos en los derechos humanos, y responder a ellos. Además, para que las empresas sepan que no están vulnerando los derechos de otros son menester mecanismos a nivel operacional, ante los cuales los particulares de las comunidades afectadas puedan presentar reclamaciones respecto de los efectos de la actividad empresarial en los derechos humanos, y que las empresas deberán establecer si aún no existen. Estos actos son positivos por definición" (J. Ruggie, *Informe final 2009*).

Los principios exigen de Estados y empresas actitudes proactivas, medidas concretas y tangibles tendientes a abordar *espontáneamente* los desafíos en juego.

Principio 15.

Acciones básicas

La empresa debe poner en práctica un plexo de medidas básicas para cumplir con su deber de respeto. Ellas son de tres tipos:

- un **compromiso político** de respetar los derechos humanos;
- un **proceso de diligencia debida** en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo aborda el impacto de su actividad en ellos;
- unos **procesos de reparación** de todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que haya provocado o contribuido a provocar.

Los principios 16 a 21, de cuyo desarrollo nos ocuparemos en profundidad en la sección II.2, se ocupan de las pautas para poner en marcha ese conjunto de medidas que permitan a la empresa alcanzar exitosamente el objetivo del respeto a los derechos humanos.

Principios 16 a 21.

La debida diligencia y sus cuatro pilares: diagnóstico, integración, seguimiento y difusión. Remisión

Una vez que la empresa pone de manifiesto, mediante el compromiso político, su voluntad de asumir el respeto de los derechos humanos como una meta propia y principal de su organización, esa decisión da lugar a un recorrido lleno de desafíos y oportunidades, cuyo eje central gira en torno al estándar de la debida diligencia y sus componentes.

En ese nuevo escenario que el compromiso viene a revelar, y del cual nos ocuparemos al analizar en detalle los principios 16 a 21, no alcanza ya con declaraciones y acciones estáticas o aisladas. Desde la faz más dinámica de su obrar cotidiano, la empresa debe concretar esa debida diligencia en una variada gama de aspectos:

- evaluaciones sobre el impacto real y potencial de sus actividades sobre todos los derechos humanos;
- seguimiento de los resultados de esas evaluaciones y de la comunicación sobre la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas;
- consultas a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;
- implementación de consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados por actividades o proyectos y otras partes interesadas;
- integración de las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en la estructura organizacional y procedimental de la empresa, previendo las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión necesarios para ello;
- control de la eficacia de esas medidas mediante indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- explicación al público y a los gobiernos de las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos.

Los principios 16 al 21 nos orientan sobre las prácticas concretas para el logro de esos objetivos, y por ello serán objeto de un tratamiento específico en las recomendaciones de la sección II.

"La integración de las políticas de derechos humanos en toda la empresa es el principal problema para cumplir con la obligación empresarial de respetar esos derechos. Como sucede con los Estados, en la empresa las consideraciones relativas a los derechos humanos frecuentemente se toman de forma aislada. Esto puede conducir a medidas incongruentes, incompatibles o contradictorias. Los diseñadores de productos pueden no tener en cuenta las consecuencias para los derechos humanos; los departamentos de ventas o de compras pueden no conocer los riesgos de entablar relaciones con determinadas partes; y el grupo de presión de la empresa puede ir en contra de los compromisos asumidos en materia de derechos humanos. El liderazgo desde arriba es esencial para infundir el respeto de los derechos humanos en toda la empresa, como sucede con la formación del personal para garantizar la congruencia, así como la capacidad para responder debidamente cuando surgen situaciones imprevistas" (J. Ruggie, *Informe final 2008*).

La necesidad de perfeccionar los procesos de adopción de decisiones empresariales incorporando la variable del impacto sobre los derechos humanos se advierte claramente en la actualidad frente a proyectos de explotación de recursos naturales. Por ejemplo, la Corte Interamericana condiciona la compatibilidad de las concesiones para la exploración o explotación de los recursos naturales en tierras de comunidades indígenas con el derecho de propiedad comunal al cumplimiento de requisitos precisos, que incluyen la realización de evaluaciones previas de impacto ambiental y social, formulación de consultas con las comunidades afectadas y en ciertos casos la obtención de su consentimiento libre, informado y previo, según sus costumbres y tradiciones. Además se debe prever el reparto de los beneficios entre el inversor y las comunidades (Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Pueblo Saramaka. v. Surinam*, 2007; *Comunidades Indígenas Ngöbe v. Panamá*, 2010).

I.5.4. Remediar

> "Un mecanismo eficaz para reparar los agravios es un elemento importante de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Estos mecanismos complementan la supervisión o la auditoría de la observancia de los derechos humanos, y constituyen un cauce permanente por el cual la empresa queda advertida de los problemas y los litigios en cuanto se plantean y puede tratar de evitar que adquieran mayores proporciones; muchos casos, ahora emblemáticos, de abusos contra los derechos humanos en la empresa empezaron como agravios de menor cuantía. Además, al proceder al seguimiento de las reclamaciones, las empresas pueden identificar problemas sistémicos y adaptar prácticas para evitar daños y litigios futuros" (J. Ruggie, Informe final 2009).

Principio 22.

Deber básico de reparación

Los Principios Rectores asumen que, aún con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar impactos negativos sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar. En ese caso, debe aplicar todos los medios a su alcance para remediar la situación.

Principio 23.

Cuestiones de contexto

Las empresas deben (en cualquier contexto en el que operen): *(a)* cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos; *(b)* buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; *(c)* considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

Principio 24.

Prioridades

Si la empresa no está en condiciones de abordar simultáneamente varias situaciones negativas –actuales o potenciales–, debe establecer un orden de prioridades para hacerles frente que le permita focalizarse en la prevención o atenuación de las consecuencias más graves o con riesgo de ser irreversibles si no se actúa inmediatamente.

Principio 25.

Acceso a mecanismos de reparación

En este campo reaparece con fuerza el deber estatal de protección, que implica aquí tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo, que los afectados por abusos empresariales producidos en su territorio y/o jurisdicción puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces

Es importante aclarar que la reparación tiene aquí un amplio alcance y no se limita a indemnizaciones en dinero. Incluye también disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas, sanciones (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, la exigencia de garantías de no repetición.

Principio 26.

Mecanismos judiciales estatales

Con el fin de procurar que esa reparación no termine siendo ilusoria, los Estados deben asegurar en primer término la disponibilidad para los damnificados de mecanismos judiciales que reciban y procesen sus reclamos bajo estándares de imparcialidad, integridad y respeto a las debidas garantías procesales. Para ello, deben reducir los obstáculos legales, prácticos o de otros tipos que comprometan el acceso a ellos, por ejemplo como resultado de discriminación, falta de rendición de cuentas, denegación de justicia, costos excesivos, falta de representación legal, ausencia de mecanismos colectivos de reclamación, incapacidad estatal para investigar la implicación de personas o empresas en delitos de derechos humanos, entre otros.

La Corte Interamericana ha explicado que, para alcanzar sus objetivos, los procedimientos estatales –judiciales o no– de resolución de conflictos deben reconocer y resolver los factores de desigualdad real de aquellas personas cuyos derechos u obligaciones se encuentran sujetos a la decisión de la autoridad pública. Es así como se atiende el principio de igualdad ante la ley y la correlativa prohibición de discriminación. La forma de cumplir con el mandato de resolución de esas desigualdades y evitar con ello un supuesto de discriminación por omisión, consiste en la adopción de medidas de compensación que contribuyan a reducir o eliminar los obstáculos y deficiencias que impidan o reduzcan la defensa eficaz de los propios intereses. Si no existen esos medios de compensación, no podrá decirse que quienes se encuentran en desventaja se benefician de un debido proceso legal en condiciones de igualdad con quienes no afrontan esos obstáculos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 16/99, *Derecho a la Información sobre Asistencia Consular*, 1999).

Principio 27.

Mecanismos extrajudiciales estatales

En paralelo a los judiciales, los Estados también deben establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Los recursos administrativos o legislativos deben complementar y completar a los judiciales, aún cuando no pueden sustituirlos. Desde el abordaje pragmático que orienta a los principios se entiende que ni siquiera los sistemas judiciales más eficaces y equipados pueden asumir la carga de tratar todas las denuncias de violaciones de derechos, que no siempre es necesario recurrir a una reparación judicial y que tampoco ella es siempre la mejor solución.

Principio 28.

Mecanismos no estatales

También se plantea la necesidad de diseñar –con la participación de todos los interesados– mecanismos no estatales de reclamación, es decir, instancias de diálogo y resolución consensuada de conflictos que pueden ser administradas por las empresas individual o conjuntamente con otras partes interesadas con el fin de obtener niveles superiores de rapidez de acceso y reparación, reducción de costos o alcance transnacional.

Principio 29.

Instancias participativas

Se reafirma la necesidad de atender rápidamente y reparar directamente los daños causados. Por ello, exige a las empresas que permitan a los afectados dirigirse directamente a la empresa para evaluar los daños y solicitar su reparación. Esa recepción directa de denuncias, reclamos o simples expresiones de preocupación permite a la empresa –en el marco de la debida diligencia– identificar problemas sistémicos y adaptar sus prácticas, así como evitar tempranamente mayores daños y reclamos.

Principio 30.

Iniciativas corporativas

Esa necesidad de garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces también alcanza a las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos.

Principio 31.

Criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales

En tanto los principios 27 y 28 reconocen un rol fundamental en materia de remediación a instancias más informales y dinámicas de tratamiento de los reclamos que las tradicionalmente ofrecidas desde el Poder Judicial, se exige que los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, satisfagan estándares de legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, transparencia y compatibilidad.

No cumplen esas exigencias aquellos mecanismos que, por las condiciones generales del país o incluso por las circunstancias particulares de un caso dado, resultan ilusorios. Ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando su inutilidad ha quedado demostrada por la práctica, por la falta de independencia necesaria en su utilización, porque falten los medios para ejecutar las decisiones o por cualquier otra situación que configure un cuadro de denegación de justicia, como sucede cuando se incurre en retardo injustificado en la decisión (Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Aguado Alfaro v. Perú*, 2004).

En esta sección se presentará un conjunto de buenas prácticas y recomendaciones acerca de cómo trabajar con los principios de derechos humanos en las empresas.

Sección II

Recomendaciones para incorporar un enfoque de respeto de los derechos humanos en la empresa

II.1. ¿Por qué es importante?

La empresa es un actor con gran potencial de impacto, tanto positivo como negativo, en el goce y ejercicio de los derechos humanos. Es por ello que el ordenamiento jurídico mundial va reconociendo crecientemente la necesidad de asegurar que ella respete de modo efectivo los pisos mínimos internacionalmente reconocidos.

En igual medida, la elaboración y puesta en práctica de una política en materia de derechos humanos permite a la empresa obtener beneficios comparativos con sus competidores y forjar una sociedad y mercados sustentables (ventajas directas), así como neutralizar o mitigar riesgos diversos (ventajas indirectas).

II.1.1. Ventajas directas

Desde la primera perspectiva, los derechos humanos no sólo involucran una responsabilidad, sino que constituyen también una gran oportunidad. La actuación en este campo genera ventajas tangibles, en la medida en que contribuye a:

- **Consolidar la reputación de la empresa y la imagen de sus marcas y productos** frente a un consumidor cada vez más informado sobre el desempeño local y global de las compañías. El liderazgo ético es un elemento clave para el éxito sustentable de cualquier empresa.
- **Mejorar el escenario de reclutamiento y retención de personal.** Una política firme de respeto a los derechos humanos incrementa la lealtad, orgullo y sentido de pertenencia hacia la firma. La imagen de la empresa en la comunidad constituye un valor decisivo para sus trabajadores que se proyecta hacia sus relaciones personales y sociales y que, por ello, no debe ser menospreciado. Las mejores empresas –también en el plano ético– atraen a los mejores empleados.
- **Promover una mayor productividad y motivación del personal** en función de las variables de lealtad y pertenencia apuntadas antes. Un vínculo laboral o comercial construido sobre el respeto de valores fundamentales para las personas tiende a ser más duradero y sustentable.
- **Perfeccionar la cadena de valor** de la empresa. Encarar una adecuada política en derechos humanos supone poner en marcha un proceso de entrenamiento, supervisión y control de proveedores y contratistas que no sólo mejora su desempeño respecto del personal o la comunidad, sino también la eficiencia en sus procesos productivos.

- **Asegurar un marco estable y previsible de funcionamiento.** La afectación de derechos humanos conduce tarde o temprano a situaciones de conflicto social y político que comprometen el normal desarrollo de las actividades privadas.
- **Asegurar y preservar la licencia social para operar**. Por una parte, una conducta responsable puede permitir a la empresa continuar sus operaciones en áreas y países donde los derechos humanos sean una temática especialmente sensible, pues sus iniciativas pueden contribuir a abordar tensiones sociales o políticas. De la misma manera, contar con buenos antecedentes en este campo permitirá acceder a nuevos mercados, en especial aquellos altamente regulados o dependientes de autorizaciones estatales, como los que involucran bienes y servicios públicos. Ellos conjugan en ocasiones resistencias sociales a la participación privada y reclamos por necesidades básicas insatisfechas que esos antecedentes ayudarán a superar. Por último, los derechos humanos suman consumidores al mercado, al mejorar sus condiciones de vida.

II.1.2. Ventajas indirectas

Desde la perspectiva de las ventajas indirectas, una actitud proactiva de la empresa frente a los derechos humanos permite neutralizar o mitigar los siguientes riesgos:

- **El riesgo legal y el valor estratégico de la debida diligencia.** La infracción al deber de respetar los derechos humanos puede traer aparejadas consecuencias graves para la empresa y sus integrantes, especialmente en materia de responsabilidad patrimonial o penal por las violaciones. En ese contexto, uno de los escenarios más riesgosos de la actualidad se concreta cuando se responsabiliza a la compañía por el accionar de terceros, tales como proveedores, contratistas, agentes gubernamentales y en general todas aquellas personas o entidades que cumplen algún papel en la actividad de la firma. De esa manera, si bien no es frecuente que se acuse a una empresa de haber cometido directamente y con su propio personal violaciones graves a los derechos humanos, su complicidad con acciones de sujetos privados o funcionarios públicos es motivo de crecientes reclamos.[5]

[5] Por ejemplo, de las más de 40 demandas por violación de la Ley ATCA (*Alien Tort Claims Act*) presentadas contra empresas en Estados Unidos, la mayoría se refiere a casos de presunta complicidad, en que los perpetradores reales del delito eran fuerzas de seguridad públicas o privadas, otros agentes gubernamentales o facciones armadas en conflictos civiles. La definición judicial más difundida de complicidad es la proporcionada por el Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos para el Noveno Circuito en el caso *Unocal*. Para ese fallo, la complicidad implica tres requisitos: haber dado asistencia práctica al verdadero autor del delito; que esta asistencia haya tenido un efecto sustancial en la comisión del delito; y que la empresa supiera o debiera haber sabido que sus actos tendrían como consecuencia un posible delito, aún si no tenía la intención de cometerlo. Otra definición relevante viene dada en el informe de la Comisión Internacional de Juristas (CIJ) del año 2008, de acuerdo al cual una compañía puede ser responsabilizada si "activamente procuró contribuir a groseros abusos de derechos humanos, o simplemente cuando sabía que el curso de su conducta probablemente contribuiría a tales abusos y, aún cuando podría no haber querido que los abusos ocurrieran, de todas maneras emprendió el curso de conducta".

Una adecuada política en materia de derechos humanos no sólo permite a la empresa prevenir violaciones directamente causadas por su personal sino enfrentar eficazmente los reclamos por complicidad. Cuando se la acuse de haber autorizado, contribuido, tolerado u omitido controlar debidamente a proveedores de bienes o servicios causantes de una violación, la existencia comprobable de una estrategia en derechos humanos jugará un rol decisivo.

Es que, salvo los supuestos más graves, en la mayoría de los casos no se hará responsable a la empresa por la ocurrencia de la violación a manos de un tercero, sino por la *falta de debida diligencia en evitarla cuando podía*. Es en ese punto donde la existencia de una política espontánea, integral y eficiente para prevenir violaciones propias y ajenas juega un rol fundamental, pues la empresa podrá demostrar que tomó todos los recaudos a su alcance y que, aún así, no fue posible evitar el abuso, todo lo cual la liberará de responsabilidad. Por el contrario, si la firma carece de esa política de derechos humanos, integrada, consistente y monitoreada, deberá remontar un escenario mucho más adverso para desligarse. La debida diligencia evita el "sabía y nada hizo" y es la gran defensa frente al "debería haber sabido".

En resumidas cuentas, lo que genera en la actualidad el cuestionamiento hacia la empresa es el silencio o la falta de actuación más que su directa participación en las violaciones. Por ello, la elaboración y puesta en marcha de una política proactiva en derechos humanos tiene un rol estratégico fundamental frente a reclamos por complicidad corporativa, falta de control y acusaciones similares.

Como explica Ruggie, "El hecho de proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos debería reducir el riesgo de acciones judiciales contra las empresas, ya que **les permite mostrar que tomaron todas las medidas razonables para evitar cualquier participación en una supuesta vulneración de los derechos humanos**. Sin embargo, las empresas que ejerzan esa debida diligencia no deben asumir que de esa forma vayan a quedar automática y plenamente exentas de toda responsabilidad por provocar o contribuir a provocar violaciones de los derechos humanos" (J. Ruggie, *Informe final*, comentario al principio 17).

- **El riesgo en la reputación de la empresa y la creciente conciencia del consumidor.** Hoy no es posible para una empresa obtener y conservar un buen posicionamiento en el mercado y a la vez violar los derechos humanos. Los consumidores y las comunidades en general esperan un comportamiento razonable y activo encaminado a evitar esas violaciones, y ello debe ser evidenciado por la compañía si aspira a mantener la fidelidad de sus clientes.

  El daño a la reputación que produce la difusión de prácticas contrarias a los derechos humanos puede ser demoledor aún para las firmas más encumbradas y ahuyentar compradores, inversores, trabajadores y proveedores, tanto actuales como potenciales.

- **El riesgo operacional y los costos económicos por demoras en proyectos de inversión.** Resulta sumamente dificultoso para cualquier empresa operar en un lugar en contra de la voluntad de su población. Aún cuando no

sea un requisito legal, la aprobación de la comunidad puede convertirse en un factor de importancia equivalente a la autorización gubernamental. La falta de licencia social puede derivar en paralización de trabajos, falta de mano de obra e infraestructura y escalar en situaciones más complejas que las autoridades públicas terminarán receptando, con los costos que todo ello implica.[6]

- **El riesgo financiero por pérdida o retiro de inversores.** Los inversores, en especial los institucionales, prestan creciente atención al desempeño de las empresas en el campo de los derechos humanos. En el acceso a financiamiento para proyectos de alto costo influyen cada vez más dos factores (uno pasado, el otro futuro): *(a)* los antecedentes de la compañía relacionados con derechos humanos; *(b)* el impacto del proyecto en esos derechos.[7]

  El conjunto de beneficios directos e indirectos que hemos comentado demuestra el valor estratégico de una mirada integral y proactiva de los derechos humanos en la empresa. Ella se traduce sin dudas en la posibilidad de un mejor desenvolvimiento tanto en los contextos actuales como en los futuros escenarios a escala global.

II.2. Recomendaciones de los Principios Rectores para las empresas

Como anticipamos en la sección I, los Principios Rectores nos orientan sobre el contenido de las medidas que las empresas deben implementar para cumplir satisfactoriamente su deber de respeto.

Vimos que el principio 15 fija la referencia inicial. Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con:

- un compromiso político;
- un proceso de debida diligencia en derechos humanos;
- unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

Los principios 16 a 21 nos dan las coordenadas para "operativizar" esa estrategia.

6 Por ejemplo, los costos de las medidas de compromiso con la comunidad durante el desarrollo del proyecto de gas natural Malampaya en Filipinas fueron cercanos a los 6 millones de dólares en una inversión total del proyecto de 4,5 mil millones. A través de esas medidas, la compañía ahorró cerca de 70 millones de dólares en demoras en la ejecución del proyecto. En comparación, como resultado de una inadecuada inversión en compromiso comunitario para la ampliación de la mina aurífera de Yanacocha en Perú, las demoras en el proyecto costaron a la empresa cerca de 1.690 millones de dólares. Ver http://human-rights.unglobalcompact.org/dilemmas/community-relocation/. Otra muestra de una inadecuada gestión de la licencia social se observa en el caso TECMED en México, con un retiro de autorización para el funcionamiento de un vertedero producto de manifestaciones sociales (*Técnicas Medioambientales Tecmed v. México*, Caso CIADI n.º ARB-AF/00/2, 2003).

7 Una muestra de ello es el Fondo de Pensiones noruego, que expulsó a Río Tinto de su cartera de inversiones de pensiones debido a la "conducta gravemente inmoral" de su participación en la mina de oro más grande del mundo, la mina Grasberg en Indonesia. Un informe, publicado por *War on Want*, había alegado previamente graves violaciones de los derechos humanos y abusos ambientales.

Principio 16.

Compromiso político

Lo primero que debe hacer la empresa que quiere respetar los derechos humanos es comprometerse explícita y públicamente a ello. Esa decisión debe provenir del más alto nivel directivo y plasmarse en una declaración que establezca las metas de la firma en relación con los derechos humanos, lo que espera en ese campo de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios. Esta declaración debe basarse en asesoramiento experto, ser ampliamente difundida –tanto hacia adentro de la firma como hacia terceros– y explicitar las bases de una cultura de compromiso hacia los derechos humanos.

BUENAS PRÁCTICAS DE COMPROMISO POLÍTICO

Elabore una declaración accesible e identifique lo ya conocido en materia de derechos humanos

Una declaración reflejada en una política de derechos humanos de fácil acceso para todas las personas relacionadas con la compañía y el público en general es el primer paso para integrar los derechos humanos a la vida de la empresa. Esta declaración debe ser aprobada y apoyada desde el más alto rango ejecutivo y gerencial de la empresa.

Elaborarla y difundirla marca un punto de inflexión y de toma de conciencia hacia adentro de la organización, a la par que permite dotar de previsibilidad a los empleados sobre lo que se espera de ellos, ayudando a solucionar dilemas recurrentes. Sin embargo, está claro que por sí sola la declaración no cumplirá su propósito y que será necesario traducirla en metas y, luego, en programas sustentables para alcanzarlas. La primera fuente de información y referencia a esos fines está en la propia empresa; se trata de identificar el rol de los derechos humanos en las políticas actuales y ver cuáles son las prácticas relacionadas con ellos que la firma ya viene realizando, aún cuando no las haya concebido o implementado desde esa perspectiva.

Utilice los estándares internacionales en derechos humanos

La empresa debe confrontar sus propios valores y criterios con los estándares que cuentan con consenso internacional y que han sido objeto de un gran desarrollo a escala global. Como mínimo se pide que se mencione en la política de derechos humanos la Carta Internacional de Derechos Humanos que conforman la DUDH, el PIDCP, el PIDESC e incluyen los Principios Rectores a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Existe una fuente inagotable de información disponible que la compañía puede procesar y adaptar a su situación específica. Ello facilitará luego la concreción del compromiso en el desempeño cotidiano de la organización.

Tenga en cuenta para ello: (a) primero, lo que las leyes locales e internacionales prohíben o exigen; (b) segundo, el conjunto de iniciativas y recomendaciones en materia de derechos humanos proveniente de la red de instituciones –locales e internacionales, gubernamentales y ONG, públicas y privadas– existente en el mundo. Si bien esas indicaciones suelen no ser obligatorias, poseen un valor significativo en la práctica como normas de conducta.

Siente las bases de una cultura de compromiso hacia los derechos humanos

Es fundamental que la organización haga propios los derechos humanos, los incorpore al conjunto de valores e identidad de la empresa, y los procese en el trabajo diario de todos los niveles y eslabones de la cadena de valor.

La cultura corporativa no debe ser un obstáculo sino el vehículo para la propagación de los derechos humanos en todas las fases de la organización. Robustecer una visión de compromiso es la precondición para lograr los objetivos en juego e implica analizar y eventualmente revisar prácticas, normas de conducta, incentivos, metas y controles. Por ejemplo, valorar no sólo qué se logra sino cómo se logra forma parte de ese proceso de construcción cultural que es en sí mismo valioso y fructífero.

Apunte a la eficacia de la declaración

- Haga explícito el compromiso de respeto a los derechos humanos ratificado por la más alta autoridad de la empresa.
- Defina estándares, referencias y guías.
- Capacite en forma sistemática y periódica a todo el personal, con diferenciada atención a los mandos medios y posiciones jerárquicas que deban monitorear cumplimiento e implementación de la política de derechos humanos de la empresa.
- Identifique los derechos más relevantes para su actividad y los compromisos respecto de cada uno de ellos.
- Evite la mera declamación. Cerciórese sobre la posibilidad de la implementación y monitoreo del compromiso.
- Explique de qué forma los derechos humanos son parte de la estrategia de la empresa en materia de suministros, recursos humanos, marketing y similares.
- Redáctela en lenguaje comprensible a nivel masivo.
- Prevea la participación de interesados y la revisión periódica.
- Identifique quién o quiénes estarán a cargo de controlar que el compromiso se cumpla.

Principio 17.
La debida diligencia en materia de derechos humanos. Parámetros

Para que la empresa acredite el cumplimiento de su obligación de respeto, debe probar que ha procedido con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este estándar incluye:

- la evaluación del impacto real y potencial de las actividades de la firma sobre los derechos humanos, incluyendo la participación de las comunidades afectadas o amenazadas por la actividad de la empresa;
- la integración de las conclusiones de esa evaluación y la actuación al respecto;
- el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.

Entre otros parámetros decisivos, esa debida diligencia debe ser comprensiva de las consecuencias directas e indirectas de las actividades de la empresa, proporcional a su tamaño y a la naturaleza y contexto de sus operaciones e integrada en un proceso continuo que permita a la firma adaptarse a los cambios sin dejar de satisfacer esta exigencia.

Ruggie remarca que: "El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos debe ponerse en marcha lo antes posible cuando se emprende una nueva actividad o se inicia una relación comercial, puesto que ya en la fase de preparación de los contratos u otros acuerdos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los derechos humanos, que también pueden heredarse a través de procesos de fusión o adquisición".

CONDICIONES PARA LA DEBIDA DILIGENCIA

¿Qué aspectos son necesarios para poder empezar a hablar de debida diligencia? Entre otros, es fundamental contar con:

Capacitación

Para poder diseñar e implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos se requiere de la construcción de una capacidad previa mediante un programa de entrenamiento. Las mejores estrategias y procesos fracasarán si no se sabe cómo ponerlas en práctica y el riesgo –lejos de ser disminuido– será aumentado. Ese entrenamiento debe:

- Partir del lugar que tiene la empresa en el sector, el país y el mundo.
- Explicar cómo los derechos humanos se vinculan con la empresa y viceversa.
- Utilizar técnicas de enseñanza vinculadas con la realidad diaria de los destinatarios del entrenamiento, poniendo el acento en los dilemas que los derechos humanos suscitan (conflictos entre metas comerciales y derechos, conflictos entre derechos, etcétera).
- Promover la concientización mediante la descripción de escenarios concretos.
- Fomentar la empatía con las víctimas de violaciones a los derechos.
- Explicar a directivos y trabajadores el impacto de sus acciones en la comunidad y el prójimo.
- Abordar los desafíos específicos de cada sector de la empresa (recursos humanos, proveedores, tercerización, comercialización, seguridad).
- Prever la participación de proveedores, contratistas, comunidades afectadas, y de ser necesario organismos especializados en derechos humanos como son las instituciones nacionales de derechos humanos.
- Proveer información completa y relevante para todos los actores mencionados para que puedan participar responsablemente en los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Diálogo plural

Producto de los rasgos que caracterizan a los derechos humanos, especialmente su universalidad, la incorporación de ellos en la empresa involucra la intervención creciente de grupos, instituciones y personas, muchas veces totalmente ajenos a la actividad. Si se quiere llevar a buen puerto la iniciativa, es vital construir vínculos y espacios de diálogo con todos los sectores, tanto defensores como

detractores de la empresa, o de ciertas prácticas de aquélla. Todos ayudan a comprender el contexto en que se desenvuelve el proceso de debida diligencia. Del lado de la empresa, no escuchar a todas las voces priva de los insumos necesarios para revertir y prevenir inconvenientes. Del lado de la comunidad, la falta de comunicación fomenta y profundiza las disputas.

Elaboración participativa de estrategias

Si queremos involucrar a directivos, trabajadores, proveedores y clientes en una cultura de compromiso hacia los derechos humanos, debemos recabar y escuchar sus opiniones. Cada uno de ellos tiene información valiosa sobre un aspecto crítico de la empresa y puede ver aspectos que desde otras miradas no se perciben. Darles participación no sólo es más eficiente, sino que refuerza su lealtad y sentido de pertenencia.

Con esos contornos, el principio 17 define los parámetros de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Como veremos ahora, los principios 18 a 21 definen sus componentes esenciales.

Principio 18.
Debida diligencia y evaluación de impacto en derechos humanos

El primer paso del proceso de debida diligencia consiste en "calibrar los riesgos en materia de derechos humanos", para lo cual es necesario identificar y evaluar –tanto por medio de expertos como de consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados– las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que la empresa pueda verse implicada, sea como resultado de sus propias actividades o de sus relaciones comerciales.

Para que cumplan eficazmente su propósito, es importante que esos procesos de evaluación:

- No sean abordados como una formalidad ni concebidos en abstracto: se trata de comprender las consecuencias concretas sobre personas concretas en un contexto de operaciones concreto, y esto implica identificar a los posibles afectados, catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos de las personas identificadas.
- Atiendan especialmente a las consecuencias sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones más vulnerables.
- No queden absorbidos o desdibujados en otros tipos de análisis, como las evaluaciones de riesgo ambiental o social.
- Incluyan todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos y no sólo algunos de ellos, ya que las actividades empresariales pueden afectar en teoría a cualquiera de estos derechos.
- Sean realizados a intervalos regulares: antes de emprender una nueva actividad o de establecer una nueva relación comercial, antes de adoptar decisiones importantes o de aplicar cambios operacionales (por ejemplo, entrada en el mercado, lanzamiento de productos, cambios de normativa o transformaciones más profundas de la actividad empresarial) y también en

respuesta o en previsión de cambios en el entorno operacional (por ejemplo, un aumento de las tensiones sociales).
- Sean realizados periódicamente durante el ciclo de vida de una actividad o relación comercial.
- Sean el resultado de procesos de consulta que permitan comprender las preocupaciones de las partes potencialmente afectadas consultándolas directamente y teniendo en cuenta la cuestión del idioma y otros factores que puedan dificultar una comunicación efectiva. Cuando no sea posible proceder a estas consultas, las empresas deben considerar alternativas razonables, como consultar a expertos independientes, incluidos defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil.

BUENAS PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

¿Por dónde empezar si queremos diagnosticar e informar las consecuencias potenciales de una iniciativa comercial en los derechos humanos?

Diagnóstico operacional

Para poder examinar el potencial impacto de la acción de la compañía, es necesario delimitar con claridad el universo de proveedores, filiales, firmas asociadas, subsidiarias y relacionadas. También deben visualizarse los eslabones de la cadena de valor, desde el diseño hasta el marketing, prestando atención a los aspectos comerciales y geográficos de cada uno de ellos. Desde la perspectiva de la empresa ese es nuestro punto de partida para analizar el impacto en derechos humanos. Sin embargo, en esta materia se suma como aspecto distintivo el entramado de grupos e individuos titulares de derechos que se encuentran afectados actual o potencialmente por la actividad de la empresa. La evaluación de impacto se nutre necesariamente de las dos miradas.

Evaluación de riesgo en derechos humanos *(Human Rights Risk Assessment)*

Si pretende abordar los riesgos, la empresa debe estar consciente de ellos, para lo cual debe encarar un análisis del contexto en que se inserta o pretende hacerlo, que contemple la situación de los derechos humanos en el país, la relación con sujetos –privados o estatales– eventualmente involucrados en violaciones y los efectos posibles de su participación en un determinado sector económico.[8] Si bien esta evaluación debe ser permanente, su importancia se acentúa durante

[8] Informe Ruggie 2008: "Las empresas deben considerar tres tipos de factores. El primero es el contexto del país en el que tienen lugar las actividades empresariales, para captar los problemas específicos de derechos humanos que se plantean. El segundo es qué efectos tienen sus actividades sobre los derechos humanos según el contexto, por ejemplo, en calidad de productoras, proveedoras de servicios, empleadoras o vecinas. El tercero es si pueden contribuir al abuso de los derechos por medio de relaciones vinculadas a sus actividades, es decir, con socios mercantiles, proveedores, organismos estatales y otros actores no estatales" (párr. 57). Además, "Para las empresas que cuenten con numerosas entidades en sus cadenas de valor puede resultar demasiado difícil proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos a nivel de cada entidad. En tal caso, las empresas deben identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los derechos humanos, ya sea debido al contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, a las operaciones, los productos o los servicios de que se trate, o a otras consideraciones pertinentes, y dar prioridad a la debida diligencia en materia de derechos humanos en esas áreas" (comentario al principio 17).

el análisis inicial de factibilidad de cualquier proyecto nuevo o la modificación gravitante de los existentes.

Evaluación de impacto en derechos humanos *(Human Rights Impact Assessment)*

Una evaluación de impacto hecha a tiempo permite establecer los contornos concretos de la debida diligencia que se espera de la empresa en un escenario determinado. Para ello, debe incluir:

- la recopilación de toda la información necesaria para conocer el marco del proyecto, tanto mediante expertos como a través de consultas con los afectados y autoridades gubernamentales;
- la correlación con los estudios de impacto social y ambiental del mismo proyecto;
- la delimitación geográfica y sectorial de los alcances del emprendimiento;
- la identificación de las personas y grupos que se verán afectados, y su grado de vulnerabilidad en materia de derechos humanos;
- el tipo e intensidad del impacto del proyecto sobre esos grupos y personas;
- el grado de control que la compañía tiene sobre ese impacto;
- la referencia a todos los derechos humanos y su grado de receptividad en las leyes internas;
- las diferentes alternativas para evitar o mitigar el impacto detectado;
- la identificación de la magnitud y modalidad de los vínculos con los afectados, desde contratistas, proveedores, inversores, empleados hasta autoridades locales, asociaciones y personas en general;
- los eventuales dilemas que enfrentará la compañía, el modo de abordarlos y traducirlos, de ser posible, en una oportunidad.

La evaluación del impacto sobre los derechos humanos sirve de base para las siguientes fases del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Principio 19.
Debida diligencia e integración de los resultados en la gestión de la empresa

Los hallazgos y conclusiones de la evaluación de impacto en derechos humanos no deben quedar en un cajón. La empresa debe integrar horizontalmente la información recabada en cada uno de sus procesos internos de adopción y ejecución de decisiones.

Para que esa integración sea eficaz, es preciso que:

- la responsabilidad de prevenir o mitigar los impactos negativos detectados se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
- la adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.

Es importante aclarar que las medidas que deban adoptarse variarán en función de si la empresa provoca o contribuye a provocar las consecuencias negativas *por*

sí misma o si su implicación proviene de la relación directa de esas consecuencias con operaciones, productos o servicios prestados por un *tercero*. Cuando ocurre el segundo supuesto, las medidas dependerán de la influencia de la empresa sobre ese tercero, la importancia de esa relación comercial para la compañía, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura del vínculo provoque consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

En esa hipótesis, las medidas tendrán diferente intensidad:

- Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla.
- Si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.
- Si la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.
- Si la relación comercial es "crucial" para la empresa, poner fin a ella plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación.
- En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias –en términos de reputación, financieras o legales– de prolongar su relación.

BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN DE RESULTADOS:

Una vez que detectamos las consecuencias probables de nuestra actividad, ¿qué hacemos con esa información?

Lectura de las estrategias comerciales a la luz de los derechos humanos

La integración de los derechos humanos en la vida de la empresa puede tener muchos cauces. En general implicará evaluar de qué modo su incorporación influye en cada área y sistema y cómo condiciona cuestiones de liderazgo, planificación, reparto de tareas y asignación de recursos.

Control de procesos

Los procesos de adopción y ejecución de decisiones deben computar el compromiso en derechos humanos de modo de asegurar que aquellos sean tenidos en cuenta adecuadamente durante la evolución de cada proyecto. Ello puede requerir orientación y calificación de proveedores, establecimiento de códigos de conducta, elaboración de instructivos, entre otras alternativas. La estrategia de incorporación de la temática en la gestión de la firma debe contemplar:

- Misiones y funciones de los responsables de cada área.

Participación de los interesados, en especial de comunidades locales y sectores directamente afectados.
Reseña de las acciones previstas en función de la evaluación de impacto.
Mecanismos de reclamo de parte de afectados.
Mecanismos de reporte de progresos.

Principio 20.
Debida diligencia y seguimiento

La empresa elabora, a partir de la evaluación de impacto, medidas que incorporan a su funcionamiento estrategias de respeto a los derechos humanos. Para verificar la eficacia de esa respuesta debe implementarse un seguimiento basado en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados. Una comunicación fluida con fuentes tanto internas como externas es esencial aquí. La empresa debe estar especialmente atenta a los derechos humanos.

BUENAS PRÁCTICAS DE MONITOREO

Para que el monitoreo sea eficaz, es importante:

- Desarrollar indicadores en derechos humanos claros y consistentes que den cuenta de los estándares internacionales predominantes.
- Medir el desempeño de proveedores, contratistas y asociados, verificando su compatibilidad con estándares básicos de derechos humanos.
- Tomar nota de aquellos aspectos enfatizados por afectados y autoridades gubernamentales.
- Brindar puntos de contacto y mecanismos de protección para quienes suministren información desde adentro de la organización.
- Ser receptivos a instancias de denuncias y reclamos de parte de afectados.
- Adaptar la regularidad de los reportes a las características de las operaciones, derechos en juego e intensidad del riesgo.
- Prever reportes sobre proyectos específicos, en especial aquellos de gran envergadura o impacto.
- Asegurar que la información recolectada se traduzca en acciones concretas.
- Ser sincero y no centrarse exclusivamente en los logros, retaceando información sobre los fracasos, debilidades o asignaturas pendientes. Ello socava la credibilidad de todo el sistema de compromiso, aspecto clave de su éxito. La honestidad y franqueza son valores especialmente apreciados por el público y seguramente atenuarán muchos más reclamos de los que propiciarán.
- Asegurar el acceso a los reportes por todos los interesados.

Principio 21.
Debida diligencia y difusión

No sólo hay que hacerlo, también hay que difundirlo. La empresa no sólo debe respetar los derechos humanos, sino también hacerlo saber. Esto implica rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores y autoridades. La empresa debe explicar a cada uno de ellos cuáles son las medidas adoptadas para hacer frente a las consecuencias

de sus actividades sobre los derechos humanos. Esa difusión posee un valor estratégico decisivo: cuando una empresa divulga que respeta a los derechos humanos, obliga a sus competidores a hacer lo mismo, y la variable competitiva ingresa como incentivo fundamental de buenas prácticas.

En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios.
- Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada.
- No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, ni vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.

La comunicación puede adoptar diversas formas, como reuniones personales, diálogos en línea, consultas con los afectados e informes públicos oficiales. Tener en cuenta que la verificación independiente de los informes sobre derechos humanos puede mejorar su contenido y credibilidad. Los indicadores sectoriales específicos pueden proporcionar detalles adicionales de gran utilidad.

BUENAS PRÁCTICAS DE DIFUSIÓN:

La comunicación es crucial para un desempeño exitoso en materia de derechos humanos. Ellos deben formar parte de la agenda comunicacional, tanto interna como externa, de la organización. Los desafíos, acciones y performance de la empresa deben difundirse a los empleados, proveedores, contratistas y público en general a través de la variada gama de canales de comunicación disponibles en la actualidad. Es útil, incluso, establecer foros de intercambio de experiencias y transmisión de críticas, iniciativas e ideas.

El primer objetivo de información son los empleados y contratistas. Las acciones en comunicación deben permitirles conocer las razones del compromiso hacia los derechos humanos, los riesgos derivados de un fracaso en su cumplimiento, así como las principales estrategias y sus implicancias a largo plazo para la organización. Ello les permitirá tener una visión más amplia de su rol e internalizar el compromiso, sirviendo incluso para promover iniciativas.

Cubierto ese flanco interno, la empresa debe abrirse hacia la comunidad. En ese proceso es fundamental no caer en un abordaje meramente reactivo de la comunicación que lleve a reportar sólo aquellos temas que han sido objeto de reclamos o planteos de alto impacto público. Todos los derechos y todos los afectados deben recibir atención en la medida de su situación real de riesgo, aún aquellos cuyas voces no resuenan en los circuitos masivos de comunicación.

Tener en cuenta que los procesos de recopilación y difusión de información deben ser respetuosos del derecho a la privacidad de los afectados.

Anexo

1. *¿Cómo y por qué evaluar nuestra política de derechos humanos en la empresa?*

Además de incorporar un enfoque de derechos humanos a nuestra gestión y política empresarial, es muy importante medir y evaluar su impacto mediante indicadores, herramientas de evaluación y diferentes instrumentos de certificación.

Las empresas dejan huellas físicas y sociales. La mayoría de sus actividades tienen fuertes proyecciones en los derechos laborales y en los derechos humanos de los miembros de la comunidad. Ese fenómeno se extiende al desempeño de los terceros relacionados con las actividades de la firma y, así como muchas veces es altamente positivo, la necesidad de evitar las incidencias negativas es la que despierta un creciente interés.

Como ya mencionamos, en el marco "Proteger, respetar y remediar" se destaca que la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se lleva a cabo a través de la *debida diligencia*. El punto de partida de esa norma de conducta corporativa pasa por un diagnóstico certero de los impactos reales y potenciales de la actividad de la entidad en el ámbito de los derechos humanos.

Es por ello que los indicadores y evaluaciones de derechos humanos son centrales en la política y gestión empresarial. Ellos nos permiten medir el desempeño de la organización y evaluar su capacidad de cumplimiento de las normas internacionales de los derechos humanos.

Realizar evaluaciones periódicas de nuestra política empresarial vinculada con el enfoque de derechos humanos y asimismo medir el impacto de nuestras actividades en ese campo permite entre otras cosas:

- **Mantener y consolidar una buena reputación.** Alcanzar las ventajas directas e indirectas mencionadas en las secciones anteriores y comunicar de una manera eficaz la política de derechos humanos dentro y fuera de la empresa.
- **Identificar y gestionar riesgos.** Identificar qué se está haciendo bien, cuáles son las áreas en las que se genera un impacto positivo y en cuáles uno negativo, generando riesgos para los derechos humanos. Identificar qué se debe mejorar y adecuar.
- **Mejorar y consolidar la relación con otros actores** *(stakeholders)*.
- **Garantizar el respeto de los derechos humanos y ayudar en el desarrollo sostenible.**

En síntesis, la evaluación de impacto sobre los derechos humanos trata de anticipar, administrar y responder a los posibles problemas de derechos humanos y

detectar las oportunidades que ellos plantean. Los resultados de una evaluación de este tipo son la base para el ajuste de las políticas corporativas y procesos, así como para estructurar vínculos saludables con los grupos de interés.

Para ello debemos contar con diferentes herramientas e instrumentos de evaluación de desempeño y certificación. A continuación se presentan algunos de ellos y se formulan recomendaciones para su utilización, incluyendo información de interés vinculada con instituciones que se dedican a la evaluación, monitoreo y certificación de las políticas de responsabilidad empresarial y derechos humanos.

2. *Los indicadores de derechos humanos*

Los indicadores brindan información específica, cuantitativa o cualitativa, sobre el estado o condición de una situación, acción o resultado. Los indicadores de derechos humanos son utilizados para medir el grado en que un derecho legal está siendo ejercido o satisfecho en un contexto determinado.[9]

Estos instrumentos reflejan información relacionada con las normas y estándares de derechos humanos que puede ser utilizada para evaluar, monitorear y promover su protección, debiendo basarse para ello en un enfoque de desarrollo que contemple estándares de participación, rendición de cuentas, transparencia, no discriminación e indivisibilidad.[10]

Además de reflejar esas directivas, los indicadores deben ser:

- **pertinentes desde el punto de vista normativo**;
- **confiables** y pasibles de ser utilizados por diferentes personas con resultados congruentes;
- **válidos**, al establecer criterios que midan lo que se pretende medir;
- **capaces de ser medidos de manera consecuente a lo largo del tiempo**;
- **plausibles de comparación temporal y espacial**;
- **susceptibles de ser desagregados** en grupos sociales, minorías, personas por ejemplo;
- **capaces de separar**, siempre que sea posible, **al supervisor de lo supervisado**.

Existen distintos tipos de indicadores de derechos humanos, pero en la literatura de Naciones Unidas existe un consenso acerca de su clasificación en:[11]

- **Indicadores estructurales:** son aquellos que reflejan la ratificación o aprobación de los instrumentos de protección y la existencia de mecanismos institucionales básicos que se consideran necesarios para facilitar la realización de un derecho humano determinado. Deben concentrarse sobre todo en las leyes nacionales y en los mecanismos institucionales que promueven y protegen esos intereses.

9 Green, M. (2001), "What we talk about when we talk about indicators: current approaches to human rights measurement", *Human Rights Quarterly*, vol. 23, Johns Hopkins University Press.

10 Ferrer Lues, M. (2007), "Derechos humanos en población: indicadores para un sistema de monitoreo", Serie Población y desarrollo 73, CEPAL, PNUD (2006), *Indicators for Human Rights Based Approach to Development in UNDP Progamming. A User's Guide*, marzo, Naciones Unidas (2005), Compilation of Guidelines on the Form and Content of the Report to be Submitted by the States Parties to the International Human Rights Treaties, Addedum, International Human Rights Instruments (HRI/GEN/2/Rev.2/Add.1), mayo.

11 Ferrer Lues (2007), Naciones Unidas (2008), Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos: Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los derechos humanos (HRI/MC/2008/3), mayo.

- **Indicadores de proceso:** son aquellas medidas adoptadas por el Estado con el fin de acercarse al logro de la efectividad de las normas de derechos humanos y alcanzar los resultados concretos. Estos indicadores ayudan a evaluar los avances en el desempeño respecto de protección de un derecho. Son más sensibles a los cambios que los indicadores de resultado, por lo que resultan de mayor utilidad para medir la realización progresiva o reflejar los esfuerzos para proteger esos derechos.
- **Indicadores de resultado:** son los que reflejan logros individuales y colectivos que indican el estado de realización de un derecho en un determinado contexto. Permiten evaluar el disfrute efectivo de un derecho. Dado que con el tiempo consolida los efectos de diversos procesos subyacentes, suele ser un indicador de cambios lento, menos sensible para reflejar los cambios momentáneos que un indicador de proceso.
- **Indicadores de desempeño:** son aquellos que miden los resultados y efectos directos de una operación, a la vez que permiten supervisar la aplicación de estrategias, políticas y procedimientos, medir la eficiencia del proceso de gestión, evaluar los retos y oportunidades e indicar la necesidad de medidas correctivas.

3. *Herramientas de evaluación*

Actualmente se pueden encontrar disponibles en línea gran cantidad de instrumentos que permiten a las empresas realizar autoevaluaciones, diseñar y utilizar indicadores de desempeño en función de sus propias características, actividades y necesidades.

A continuación se detallan algunas de ellas:

Evaluación de Impacto en Derechos Humanos
(Human Rights Impact Assessment-HRIA)

Como hemos mencionado en la sección II, los Principios Rectores recomiendan la utilización de impacto y riesgo. La HRIA se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las Convenciones Internacionales sobre Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales, centrándose en cada derecho humano en el contexto empresarial.

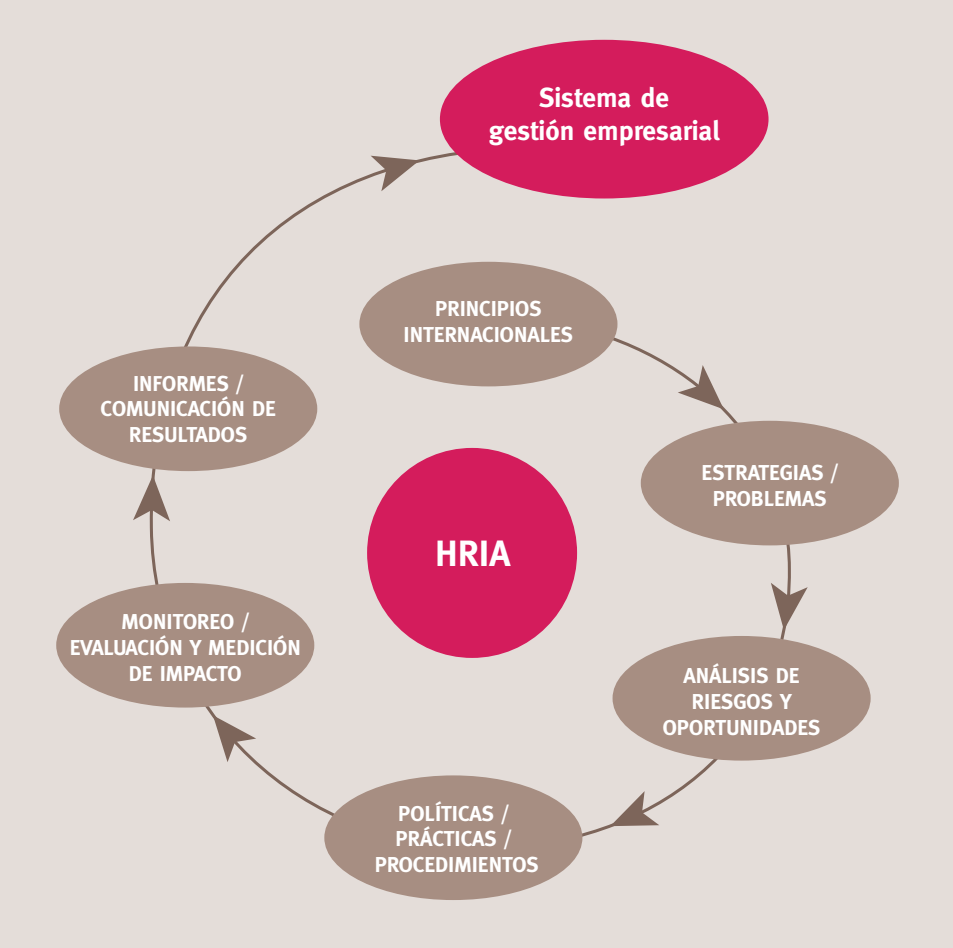
Las evaluaciones de impacto tienen como objetivo ayudar a las empresas a adherir y aplicar el marco de derechos humanos en su gestión operativa. El objetivo es identificar, evitar y administrar las (posibles y potenciales) consecuencias negativas en los derechos humanos provocadas por la actividad de la empresa.[12] Como hemos visto en la sección anterior (principio 18 y concordantes), la HRIA es acompañada por otras herramientas de evaluación:

- **Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos (HRIA):** tiene como objetivo medir el nivel de cumplimiento de la empresa del marco legal de los derechos humanos.
- **Evaluación de Riesgos de los Derechos Humanos (HRRA):** el objetivo es medir

[12] Para más información, véase la *Guía para empresas sobre herramientas de evaluación de impacto en los derechos humanos*. Disponible en línea en: www.aimforhumanrights.org/fileadmin/user_upload/pdf/HRB_Guide_to_corporate_HRIA_2009-def.pdf

los riesgos potenciales de involucrarse en violaciones de los derechos humanos.

- **Evaluación del Impacto Social (SIA):** mide los efectos de las actividades empresariales en las sociedades.
- **Evaluación de Impacto Ambiental (EIA):** mide los efectos de las actividades empresariales en el medio ambiente.



Fuente: *Guía para empresas sobre herramientas de evaluación de impacto en los derechos humanos.*

Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos

Instituto Danés de Derechos Humanos

El Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) ha desarrollado una herramienta de autoevaluación para ayudar a las empresas a detectar las posibles violaciones de derechos humanos causadas por el impacto de sus actividades en los empleados, las comunidades locales y en todas las demás partes implicadas.

La herramienta, llamada *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA, Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos), ha sido desarrollada desde 1999 y recientemente se ha presentado una nueva versión 2.0 que se encuentra disponible en línea.

El desarrollo inicial de la base de datos fue un proceso de más de 6 años que implicó a más de 80 empresas y grupos de derechos humanos de 14 países europeos. El objetivo principal ha sido crear un recurso fácilmente accesible que

ayude a las empresas a abordar temas relacionados con los derechos humanos relevantes para sus actividades.

La HCRA funciona a partir de una base de datos que contiene alrededor de 195 preguntas y 1.000 indicadores de derechos humanos elaborados en función de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de 1966 y de más de 80 tratados y convenios de la OIT relevantes. Asimismo, las normas e indicadores en la base de datos se actualizan constantemente para incorporar los comentarios de los usuarios de la empresa y la evolución del derecho internacional de los derechos humanos.

Se encuentra disponible una versión reducida en español realizada en colaboración entre el programa Human Rights & Business, ESADE y el Programa de Empresa y Derechos Humanos de la Escuela de Cultura de Paz (Universidad Autónoma de Barcelona). La guía para su utilización y las preguntas en base a los indicadores se pueden descargar aquí: http://www.humanrightsbusiness.org/files/422157696/file/hrca_quick_check_spanish.pdf

Para más información: www.humanrightsbusiness.org

Protocolo de los Indicadores de Derechos Humanos G3

Global Reporting Initiative

La *Global Reporting Initiative* es una ONG, una institución independiente en la que participan diversos *stakeholders* y que elabora y promueve la *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Se trata del estándar internacional más reconocido para elaborar memorias de sostenibilidad y ofrece principios e indicadores que permiten a las organizaciones medir e informar sobre su comportamiento económico, ambiental y social. Ha desarrollado protocolos de indicadores sobre derechos humanos, medio ambiente, prácticas laborales y trabajo digno, entre otros:

- Protocolos de los Indicadores G3: Derechos Humanos (HR).
- Protocolos de los Indicadores G3: Prácticas Laborales y Trabajo Digno (LA).
- Protocolos de los Indicadores G3: Medio Ambiente (EN).
- Protocolos de los Indicadores G3: Economía (EC).
- Protocolos de los Indicadores G3: Responsabilidad sobre productos (PR).
- Protocolos de los Indicadores G3: Sociedad (SO).
- Guía para unir la ISO 26000 con los indicadores GRI.
- Guía para la elaboración de memorias de Sostenibilidad.

Estos protocolos se pueden encontrar disponibles en línea en español en: www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm

Eco-Managment and Audit Scheme (EMAS)

Comisión Europea

El EMAS es la herramienta de gestión ambiental destinada a ayudar a las empresas y a cualquier organización a desarrollar un enfoque proactivo sobre los desafíos medioambientales y buscar caminos para mejorar continuamente su desempeño ambiental, logrando con ello incrementar la credibilidad y la transparencia de las organizaciones. En la actualidad, más de 4.500 entidades han sido registradas en el EMAS.

Para más información: www.ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Enlaces de interés

Adecco Argentina	www.addeco.com.ar
Alta Tecnología Alimentaria	www.atalimentaria.com/index_es.html
Amnistía Internacional	www.amnesty.org
Argenti Lemon SA	www.argentilemon.com
Banco de Buenas Prácticas	www.buenaspracticasbank.com.ar
Business and Human Rights Resource Center	www.business-humanrights.org/Home
Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción	www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf
Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios Fundamentales y Derechos Laborales de 1998	www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP
Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992	www.medioambiente.gov.ar/acuerdos/convenciones/rio92/Default.htm
Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948	www.unhchr.ch/spanish/html/intlinst_sp.htm
Eco-Managment and Audit Scheme	www.ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm
ESADE	www.esade.edu
Ethical Investment Research Services	www.eiris.org
Evaluación de Cumplimiento de los Derechos Humanos	http://www.humanrightsbusiness.org/files/422157696/file/hrca_quick_check_spanish.pdf
Faber-Castell	www.faber-castell.com.br/
Fundación Huésped	www.huesped.org.ar
Global Business Initiative	www.global-business-iniciative.org
Global Compact Self Assessment Tool	http://www.globalcompactselfassessment.org/
Global Reporting Initiative	www.globalreporting.org
Human Rights Impact Resource Centre	www.humanrightsimpact.org
Human Rights Watch	www.hrw.org
Instituto Argentino de la Responsabilidad	www.iarse.org
Instituto Danés para los Derechos Humanos	www.humanrights.dk
Instituto Ethos	www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx
Novartis Argentina	www.novartis.com.ar

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	www.ohchr.org
Organización de los Estados Americanos	www.oas.org
Organización Internacional del Trabajo	www.oit.org
Pacto Global	www.unglobalcompact.org
Pacto Global en la Argentina	www.pactoglobal.org.ar
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	www.undp.org
Programa Profesores para el Futuro	www.profesoresparaelfuturo.com.ar
ProMujer	www.promujer.org
Proniño	www.pronino.com.ar
Río Uruguay Seguros	www.riouruguay.com.ar
Sancor Seguros SA	www.gruposancorseguros.com
Telecom Argentina	www.telecom.com.ar
Telefónica Argentina	www.telefonica.com.ar
The Global Business Initiative for Human Rights	www.global-business-initiative.org
The Human Rights Matrix	www.humanrights-matrix.net
The Human Rights Matrix Net	www.humanrights-matrix.net

Referencias bibliográficas y fuentes de consulta

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: "Human rights are basic standards aimed at securing dignity and equality for all", The Corporate Responsibility to Respect: A Human Rights Milestone, Annual Labour and Social Policy Reviews.

Blitt, Robert (2011): "Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embracive Approach to Corporate Human Rights Compliance", *University of Tennessee Legal Studies Research Paper*, Nn.º 158, Aug. 2011.

Business & Human Rights Initiative (2010): *How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, The Hague: Global Compact Network Netherlands.

Business Leaders Initiative on Human Rights, United Nations Global Compact & Office of the High Commissioner for Human Rights (2010): *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, Second Edition 2010.
Disponible en: http://www.unglobalcompact.org

FAO: The State of Food Insecurity in the World 2009: Economic Crises – Impacts and Lessons Learned.

Ferrer Lues, Marcela (2007): *Derechos humanos en población: indicadores para un sistema de monitoreo*, Serie Población y desarrollo 73, CEPAL.

Green, Maria (2001): "What we talk about when we talk about indicators: current approaches to human rights measurement", *Human Rights Quarterly*, vol. 23, Johns Hopkins University Press.

Knox, John (2011): "The Ruggie Rules: Applying Human Rights Law to Corporations", Wake Forest Univ. Legal Studies Paper, Nn.º. 1916664,. Aug. 2011;

Naciones Unidas (2005): Compilation of Guidelines on the Form and Content of the Report to be Submitted by the States Parties to the International Human Rights Treaties, Addedum, International Human Rights Instruments (HRI/GEN/2/Rev.2/Add.1), mayo.

—(2008): *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos: Informe sobre los indicadores para promover y vigilar el ejercicio de los derechos humanos* (HRI/MC/2008/3), mayo.

Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Observación General n.º 14.

Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos (2007): Resolución 6/14. Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, 28 de septiembre.

Naciones Unidas, Consejo de Derechos Humanos (2011): Resolución 16/27. El derecho a la alimentación, 13 de abril.
FAO, The State of Food Insecurity in the World 2009.

Nino, Carlos (1989): *Ética y derechos humanos*, Astrea, Buenos Aires.

PNUD (2006), *Indicators for Human Rights Based Approach to Development in UNDP Progamming. A User's Guide*, marzo.

Rawls, John (1078): *Teoría de la Justicia*, Fondo de Cultura Económica, México.

Roling, Sandra & Thomas Koenen (2010): "Human Rights Impact Assessments. A tool towards better business accountability", *CSR Europe*.

Business & Human Rights Initiative (2010): *How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*, The Hague: Global Compact Network Netherlands.

Sarkin, Jeremy (2004): "The Coming of Age of Claims for Reparations for Human Rights Abuses Committed in the South", *Sur International Journal on Human Rights*.

Sherman, John & Chip Pitts (2008): *Human Rights Corporate Accountability Guide: From Laws to Norms to Value*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University. Disponible en: www.blihr.org

Taylor, Mark, Luc Zandvliet & Mitra Forouhar (2009): "Due Diligence for Human Rights: A Risk-Based Approach", *Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 53*., Cambridge, MA:, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.

UN Global Compact Office (2011): *A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy*, 2011. Disponible en http://www.unglobalcompact.org

UNDP: Human Development Report 2006: Beyond Scarcity-Power, poverty and the Global Water Crisis.

Unicef (1999): The State of the World's Children.

—(2007) The State of the World's Children.

Roling, Sandra & Koenen, Thomas (2010): "Human Rights Impact Assessments. A tool towards better business accountability", *CSR Europe*.

La realización de esta publicación ha sido posible gracias al aporte de









4 607014 057004

www.pactoglobal.org.ar
www.facebook.com/PactoGlobalArgentina
twitter: @pactoglobalARG