

LA SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA VASCA CON LOS PAISES DEL SUR

LA COOPERACION EMPRESARIAL AL DESARROLLO COMO FORMULA DE DESARROLLO DE LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA EMPRESA.



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA
Bakegintza eta Bizikidetzarako
Idazkaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

PRESIDENCIA
Secretaría General para la Paz
y la Convivencia
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos



RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2016, de la Directora de Víctimas y Derechos Humanos, por la que se convocan ayudas a organizaciones y movimientos sociales que realizan proyectos en materia de Paz, Convivencia y Derechos Humanos, desarrollados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el año 2016

LA SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA VASCA CON LOS PAISES DEL SUR.

LA COOPERACION EMPRESARIAL AL
DESARROLLO COMO FORMULA DE
DESARROLLO DE LOS DDHH DESDE LA
EMPRESA



LEHENDAKARITZA
Bakegintza eta Bizkideztarako
Itaskaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

PRESIDENCIA
Secretaría General para la Paz
y la Convivencia
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos



ÍNDICE

01	INTRODUCCIÓN	// 07 - 10
02	OBJETIVOS	// 11 - 12
03	APROXIMANDONOS AL CONCEPTO DE RSE	// 13 - 16
04	INTEGRACION DE LA RSE EN LA EMPRESA	// 17 - 26
05	UN ESTUDIO DE CASO: LA SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA EUROPEA CON LOS PAÍSES DEL SUR (LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL AL DESARROLLO)	// 27 - 30
06	REFLEXIONES FINALES	// 31 - 32
07	BIBLIOGRAFÍA	// 33 - 33



INTRODUCCIÓN

¿Realmente la empresa está hoy en día contribuyendo a la promoción de los derechos humanos, la equidad y el desarrollo sostenible de los países donde se consolida?

Desgraciadamente no se trata de un hecho tan habitual, sino que lo normal es achacar al modelo de empresa de los denominados “Países desarrollados”, gran parte de la culpabilidad de los desajustes Norte / Sur así como de la violación de los derechos humanos más fundamentales.

A este respecto y desde los años 70, en el seno de organismos como la ONU, han surgido iniciativas para elaborar un Código de Conducta para las empresas transnacionales, con el fin de regular sus actividades y adecuarlas a la promoción del desarrollo y defensa de los derechos humanos.

Para tal objeto se creó la Comisión de Empresas Transnacionales y el Centro de Empresas Transnacionales. A pesar de ello, en la actualidad, la conclusión y la aprobación del Código de Conducta están estancadas, debido a las objeciones que los países Industrializados han aducido, en sintonía con los intereses de las empresas transnacionales.

El punto más importante de discordia reside en la oposición de los países Industrializados a aceptar el principio de soberanía nacional sin límites de un país sobre los recursos naturales de su territorio.

Los países Industrializados pretenden algún tipo de participación en la explotación y gestión de tales recursos. Asimismo, estos países desean que sus empresas transnacionales sean tratadas igual que las empresas locales, en los países en donde se instalen. Y finalmente, los países Industrializados exigen que no se regule únicamente el comportamiento de las empresas transnacionales, sino también la actitud de los gobiernos ante ellas.

Una vez que hemos situado a las empresas en la problemática del desarrollo y defensa de los derechos humanos, de los países más pobres, vamos a definir lo que entendemos como **Cooperación Empresarial al Desarrollo**.

Con este concepto, nos referimos a las acciones que las empresas llevan a cabo, y que tienen como fin contribuir al Desarrollo Económico y

Social de los países del Tercer Mundo. Sin embargo, éstas no son sus actividades principales.

Es infrecuente que tales acciones formen parte de sus líneas estratégicas prioritarias. Por lo que algunos entienden que es una manera de encubrir los comportamientos poco éticos de las empresas, especialmente en el Tercer Mundo.

Partiendo de estas premisas, la participación de las empresas en la Cooperación al Desarrollo consta fundamentalmente de tres vértices.

En primer lugar cabe hablar de una tarea más indirecta, relacionada con el patrocinio o el mecenazgo de actividades que la Administración Pública y las ONGDs realizan. Consistiría, básicamente, en apoyar financieramente a estas instituciones en su labor a favor del Tercer Mundo.

En segundo lugar, las empresas llevan a cabo Proyectos de Cooperación y otras acciones, primordialmente formativas, igual que las ONGDs. Además, pueden llegar a participar en convocatorias públicas para ser financiadas.

En tercer y último lugar nos referimos al respaldo que las empresas brindan a las actividades productivas del tejido empresarial de los países del Sur, preferentemente transfiriendo tecnología, asesorando y transmitiendo información.

El apoyo y la colaboración con las empresas del Tercer Mundo, no sólo manifiestan su compromiso con estos países, sino que además cabe interpretarlo como un cambio en la cultura empresarial, ya que disminuyen la desconfianza hacia la cooperación interempresarial.

La cooperación empresarial incluye diversos espacios, como la cooperación financiera, industrial, tecnológica,... Se basa, primordialmente, en la transmisión de información para penetrar en nuevos mercados, reducir costes y riesgos,...

También la búsqueda de iniciativas para invertir en los países en Desarrollo, se encuadra en este apartado.

Con el fortalecimiento institucional aludimos al apoyo brindado a las empresas del Tercer Mundo y a sus Agrupaciones sectoriales y territoriales con el objetivo de consolidarlas.

En los países más pobres, estas instituciones tienen serias dificultades para ejecutar las funciones que sus homólogas emprenden en los países desarrollados.

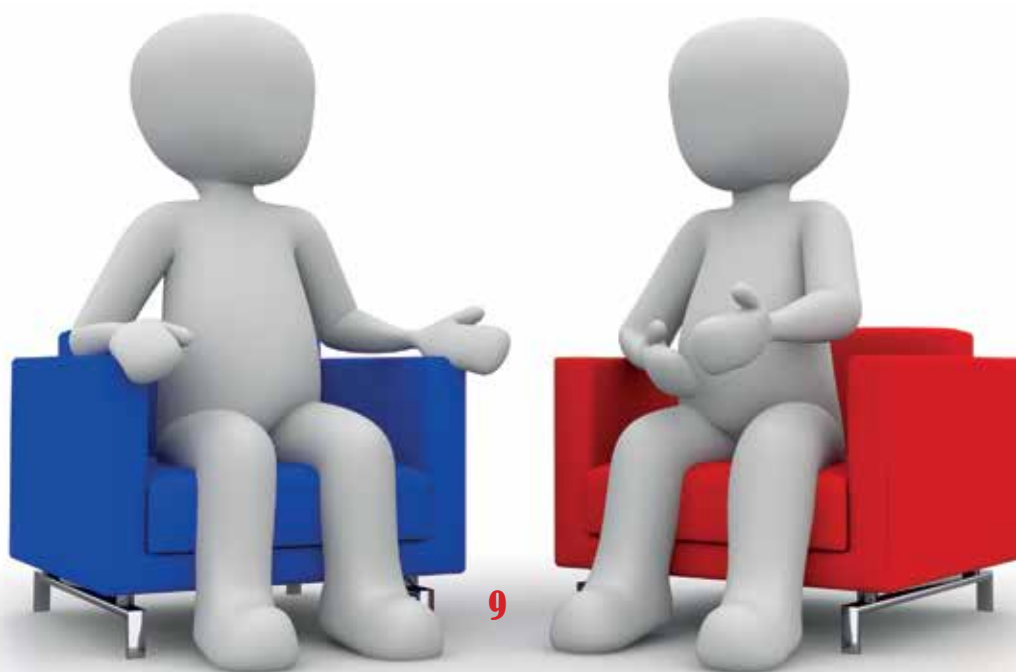
Las Agrupaciones empresariales sin embargo, no tienen los servicios que debieran prestar a sus asociados lo bastante desarrollados, ni han definido correctamente la relación que tienen que asumir con las instituciones privadas y públicas de sus países.

En este sentido, la presencia de la empresa vasca en la Cooperación al Desarrollo es todavía escasa. ¿Nos hallamos únicamente ante un problema de las empresas? ¿Cómo se puede actuar desde las Instituciones? ¿Es consciente la sociedad de esta problemática?

Con esta Guía buscamos concienciar sobre la importancia que la Cooperación Empresarial al Desarrollo posee para la defensa de los derechos humanos en los países de destino y cómo la esfera sindical puede apoyar que la empresa gestione ese desarrollo desde una perspectiva acorde con la promoción y defensa de los derechos humanos.

Estas actividades pueden concienciar de la necesidad de poner en marcha iniciativas más globales y de mayor envergadura, que superen la esfera de la Cooperación Empresarial al Desarrollo, y que potencien a su vez el desarrollo Económico y Social de los países más pobres a través de la defensa y promoción de los derechos humanos.

La empresa vasca no puede perder esta oportunidad de defender y trabajar por los derechos humanos desde la cooperación al desarrollo y es por ello por lo que desde el compromiso de nuestro sindicato planteamos trabajar en esta área desde la búsqueda de nuevas fórmulas de trabajo conjunto.





OBJETIVOS

El objetivo principal que nos proponemos es analizar el papel que la empresa vasca tiene en la cooperación al desarrollo, como fórmula de defensa, promoción y desarrollo de los derechos humanos de los trabajadores, analizando para ello el caso concreto de los Países del Sur.

Además del objetivo principal, también implementaremos los siguientes objetivos específicos:

- » **Reflejar** el papel de la empresa vasca como impulsora de los derechos humanos de los trabajadores de los países donde se implanta.
- » **Promover** el derecho a recibir el reconocimiento social fruto de la contribución al desarrollo económico y social y a la defensa de los derechos humanos en el seno de la empresa vasca.
- » **Impulsar** un modelo de empresa acorde con la filosofía de la defensa de los derechos humanos del trabajador, especialmente de aquellos que por sus circunstancias se hallan en mayor situación de indefensión, desde la óptica de la colaboración sindical y trabajando por la consolidación de estrategias de desarrollo.
- » **Resaltar** el papel de la empresa más allá de una dimensión meramente economicista. Al ser la institución sobre la que el sistema productivo gira, hemos de trabajar conjuntamente por desarrollar esa labor claramente social relacionada con la promoción y defensa de los derechos humanos.
- » **Facilitar** el apoyo mutuo y la colaboración por la defensa de los derechos humanos desde la cooperación, entre las empresas, los sindicatos, la Administración Pública y el Sector No lucrativo.
- » **Establecer** un marco de actuación de la empresa desde los principios de justicia social: promoción de la autorrealización personal de los trabajadores, integración de todos los colectivos y promoción de derechos.





APROXIMÁNDONOS AL CONCEPTO DE RSE

Cualquier empresa que quiera abordar la RSE debe realizar un ejercicio de reflexión sobre su propia identidad.

Para ello debe definir su misión, la razón de ser de la organización; su visión, lo que la empresa quiere ser y lograr en el futuro; y sus valores, las pautas o principios de actuación que regirán la organización y los procesos establecidos para conseguir la visión de la empresa.

La RSE es el resultado de encajar de manera sistemática una serie de campos de actuación de la empresa que tradicionalmente se desarrollan de manera inconexa.

Es un fenómeno que ocurre de manera voluntaria, y busca la conciliación del crecimiento y la competitividad, al mismo tiempo que integra un compromiso con el desarrollo social y la mejora del medio ambiente.

La Unión Europea la define como “la interacción voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (stakeholder)”.



La ISO 26000 define la RSE como “Acciones de una organización para tomar las responsabilidades por el impacto de sus actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, donde estas acciones son consistentes con los intereses de la sociedad y el desarrollo sustentable; están basadas en el comportamiento ético, el cumplimiento de las leyes y diversos instrumentos intergubernamentales; y deben estar integradas en las actividades corrientes de la organización”.

El Foro de Expertos en RSE del Ministerio de Trabajo en España propone la siguiente definición: “La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones.”

Aunque en las definiciones solamente se mencionan las empresas, se da por hecho que los fundamentos de la RSE afectan a todo tipo de organizaciones: empresas, administraciones públicas, sindicatos, ONGs, etc.

Siguiendo las directrices del Consejo de Lisboa, donde se sentaron las bases para convertir la economía europea en la más competitiva del mundo, la Comisión Europea publicó en 2001 el Libro Verde

“Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas”, donde se comenzaba a gestar el debate sobre el contenido del término RSE a nivel nacional, europeo e internacional.

Un año más tarde la Comisión publica la comunicación relativa a “la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”.

Es esta comunicación la que establece y pone en marcha las políticas de acción que resumen el facilitar la convergencia y transparencia de las prácticas e instrumentos de responsabilidad social ya que por primera vez se abordan aspectos como:

- » Implantación de códigos de conducta
- » Normas de gestión
- » Mejora de prácticas contables, auditoría e informes de sostenibilidad
- » Inversión socialmente responsable







INTEGRACIÓN DE LA RSE EN LA EMPRESA

Actualmente, en el marco competitivo en el que se encuentran las empresas confluyen dos factores importantes, que son, por un lado, la asunción de principios del desarrollo sostenible, y por otro, la orientación hacia las partes interesadas.

Si la empresa obtiene una buena reputación, los puntos anteriores podrán conseguir una ventaja competitiva, para lo que es necesario que los procesos de negocio se enfoquen desde unos valores compartidos que puedan dotar de un carácter ético a la empresa.

Para trasladar esos conceptos a la práctica, se recomienda implementar en la empresa un sistema integrado de gestión, a tener en cuenta desde la integración de la estrategia corporativa y operativa, con lo que se podrá eliminar la brecha entre ambas, y la integración de las actividades de la empresa en sus procesos productivos.

A la hora de hacer realidad esta integración, los sistemas de indicadores son importantes, ya que además de proporcionar información valiosa sobre todos los ámbitos de la empresa para la toma de decisiones, garantiza la transparencia al editar las memorias de sostenibilidad.

Los objetivos principales de este sistema de gestión son los siguientes:

- » Enfocar las actividades de la empresa desde unos principios de desarrollo sostenible.
- » Constituir un marco general para poder situar iniciativas e identificar las carencias que surjan.
- » Servir como herramienta para que la empresa evalúe dónde se encuentra en su camino a la excelencia.
- » Consolidar un comportamiento ético.

La asunción de estos principios supone una serie de compromisos y beneficios para las organizaciones.

Los compromisos engloban adoptar estos principios voluntariamente (antes de que la Ley los haga de obligado cumplimiento), la integración de las dimensiones económica, ambiental y social en la gestión, y la aceptación de las contribuciones empresariales al desarrollo sostenible que se hacen desde la RSE como parte central de la gestión de la empresa. Entre los benefi-

cios, se pueden destacar una imagen pública buena, mayor valor de la marca, plantilla motivada, clientes fieles, confianza entre las partes interesadas, etc.



En relación al marco conceptual, entre las áreas fundamentales podemos encontrar los valores, el código ético que sustenta las actividades de la empresa; los conceptos fundamentales de gestión, basados en la orientación a las partes interesadas y el aprendizaje, innovación y mejora continuas; y la estructura del sistema de gestión, dónde la estrategia corporativa define el ámbito de negocio y la estrategia operativa determina cómo navegar en él.

Los valores de la empresa constituyen la base de sus acciones, el fundamento de la cultura empresarial, y ayudan a lograr los objetivos propuestos en la visión de la empresa. Partiendo de ellos, se construye la personalidad de la empresa, coherente entre lo que se dice y hace. Desde esta base se puede abordar el enfoque hacia un desarrollo sostenible.

Dentro de los conceptos fundamentales, nos encontramos con los siguientes factores:

- » Orientación a las partes interesadas
- » Gestión por procesos y hechos
- » Orientación a resultados
- » Aprendizaje, innovación y mejora continuos

Finalmente, la estructura del gobierno de gestión engloba el gobierno de empresa, donde también se encuentran la misión y la visión de la empresa; y la orientación a las partes interesadas, que pueden ser consustanciales (empleados, accionistas e inversores), contractuales (clientes, proveedores e instituciones financieras), y contextuales (Administración Pública, competencia y sociedad).

Para implementar el sistema de gestión en la empresa, es necesario identificar qué partes interesadas son relevantes están relacionadas con el proyecto, y la implicación de éstos con otros factores de éxito.

Debe permitir la identificación de proyectos con objetivos estratégicos de desarrollo sostenible, que su efecto se interrelacione con las unidades de negocio, a la vez que facilite medidas de eficacia y eficiencia para el sistema.

En el proceso de implementación del sistema integrado de gestión ética y socialmente respon-

sable, el primer paso es tener interés en desarrollar políticas de RSE.

Una vez conseguido eso, se debe analizar la situación en la que se encuentra la empresa en ese momento (identificando partes interesadas, creando un equipo de trabajo, etc.), para posteriormente poder desarrollar un Plan de Trabajo acorde a la coyuntura (en el que hay que revisar procesos e indicadores, identificar líneas estratégicas y diseñar el sistema de gestión, entre otros). Finalmente, hay que implementar ese sistema de gestión, haciendo un seguimiento y revisión periódicos del mismo para su correcto funcionamiento.

Muchas voces ven la RSE como otro gasto más, por lo que la tendencia ha sido a dejarla un poco de lado. Sin embargo, los expertos defienden que, precisamente, la solución a la crisis pasa por implantar modelos de RSE avanzados que impliquen, entre otras, fomentar la participación efectiva en las decisiones de la empresa, la legitimidad de las actualizaciones que supondría satisfacer de manera equilibrada los intereses de los grupos de interés, así como nuevos deberes para administradores y directivos, que deben actuar con honradez y transparencia.

A continuación se presenta un itinerario de reflexión estructurado en 5 pasos consecutivos, en los que se tratan aspectos clave para ayudar a la reflexión de las empresas sobre como abordar la RSE en la CAPV (Innobasque, 2013).

Paso 1. Reflexión inicial

¿Dónde se sitúa la empresa con relación a la sociedad?

Toda empresa que quiera abordar la RSE tiene que comenzar por realizar un ejercicio de reflexión acerca de la propia identidad, que persigue un objetivo doble: concienciar a la empresa sobre su punto de partida y resaltar que existen diferentes maneras de concebir la empresa, cada una con su reflexión ética. De ésta última derivan el rol y el grado de implicación que la empresa quiera asumir.

Según Innovasque, en función de su voluntad de penetrar en la sociedad o dinamizarla, existen 5 tipos de empresas:

» **Empresa de concepción tradicional, orientada al corto plazo.**

Busca beneficios para sus propietarios. Su orientación a corto plazo implica la generación de esos beneficios de manera rápida.

» **Empresa de concepción tradicional, orientada al largo plazo.**

El objetivo es el mismo que el del tipo anterior, conseguir beneficios, pero con una visión de largo plazo.

» **Empresa iniciada en la RSE.**

Este tipo de empresa comienza a darse cuenta de que su actividad puede ocasionar un impacto en el entorno en el que opera; por ello trata de orientar su comportamiento hacia la sostenibilidad. Su prioridad sigue siendo la generación de beneficios, por lo que no hay grandes cambios en el negocio ni la actividad del mismo.

» **Empresa que quiere ser líder en sostenibilidad.**

Este tipo de empresa es consciente de que su actividad tiene un impacto en el entorno en el que opera, y por ello facilita los medios para responsabilizarse de ellos. Su estrategia, gestión y cultura están diseñados para reducir los impactos negativos y potenciar los positivos. Además, desarrolla proyectos que generan un valor compartido en los que se trata de compaginar los objetivos sociales con los económicos.

» **Empresa con vocación de transformación social.**

Existe para cambiar el entorno en el que opera. Debido a esto, su actividad está centrada en ofrecer respuestas que mejoren determinados problemas o situaciones de injusticia social. En este grupo podemos encontrar empresas sociales sin ánimo de lucro, las que no buscan maximizar sus beneficios o las que buscan un lucro moderado.

Paso 2. Asunción de principios

¿En qué medida quiere asumir la empresa los principios rectores como guía de su comportamiento/actividad?

Para asumir de una forma eficaz la responsabilidad que tienen las empresas sobre el impacto que genera su actividad, lo primero que tienen que hacer es determinar qué principios y valores van a tener presentes a la hora de tomar decisiones. Si bien los principios corporativos son unos u otros, dependiendo de cada empresa, los que alientan una actitud socialmente responsable son comunes a todas las empresas (ISO 26000):

» **Respeto de la ley.**

Las organizaciones socialmente responsables tienen que aceptar y respetar el estado de derecho, cumpliendo con las leyes, regulaciones y normativas vigentes.

» **Respeto de las normas internacionales de comportamiento.**

Las organizaciones socialmente responsables deben también respetar las normas internacionales de comportamiento.

» **Respeto de los derechos humanos.**

Las organizaciones socialmente responsables deben asimismo reconocer la importancia y universalidad de los derechos humanos, al tiempo que los promueven.

Que sean universales quiere decir que son aplicables de forma indivisible en todos los países, culturas y situaciones.

» **Integridad.**

Las organizaciones socialmente responsables deben mantener un comportamiento ético en todo momento, cumpliendo no solo con lo que es legal, sino también con lo que es acorde a las costumbres morales del entorno en el que se opere.

» **Materialidad.**

Las organizaciones socialmente responsables tienen que tratar de centrar sus esfuerzos en los aspectos en los que se pueda causar un mayor impacto sobre el equilibrio sostenible de las áreas en las que se opere.

» **Respeto a los intereses de las partes interesadas.**

Las organizaciones socialmente responsables tienen que respetar y tener en consideración los intereses de sus grupos de interés en el desarrollo de su actividad, velando por los intereses y las realidades de las comunidades en los que desarrolla su actividad. Esto implica que la empresa desempeña el papel que la sociedad espera de ella, no solo hace caso de los intereses de accionistas, banqueros, etc.

» **Respeto del medio ambiente.**

Las organizaciones socialmente responsables tienen que intentar satisfacer las necesidades actuales, a la vez que mues-

tran un compromiso con la conservación y protección del medio ambiente.

» **Transparencia.**

Las organizaciones socialmente responsables tienen que ser transparentes en las decisiones que toman y las actividades que posteriormente tendrán un impacto tanto en la sociedad como en el medio ambiente, así como en sus relaciones internas y externas. La empresa debe revelar de forma precisa, clara y completa la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable. Esta información debe ser oportuna, estar basada en hechos, presentarse clara y objetivamente, estar fácilmente disponible y adaptada al nivel de interlocución de cada grupo de interés.

» **Rendición de cuentas.**

Las organizaciones socialmente responsables se tienen que hacer cargo de sus impactos en la sociedad y en el medio ambiente. De esta manera, la empresa muestra que responde a sus grupos de interés y a sus expectativas. Las empresas deberán comunicar estas respuestas a los grupos de interés en tiempo y forma, y deben asegurarse de que son comprendidas y tienen utilidad en la toma de decisiones. Por supuesto, la rendición de cuentas implica asumir responsabilidades en los casos en los que se cometan errores, así como ofrecer medidas para solucionarlos de manera efectiva.

Paso 3. Integración de la responsabilidad en la empresa

¿Es consciente la empresa de que su actividad está generando impactos en determinados ámbitos? ¿Cuáles son los impactos relevantes? ¿En cuáles considera que tiene margen de actuación?

La integración de los principios iniciales en la actividad de la empresa es el eje central. Para aplicar estos compromisos, es esencial que la empresa sea consciente de qué ámbitos se ven afectados por su actividad. La guía ISO 26000 propone 5 ámbitos comunes a todas las empresas:

- » Medio ambiente
- » Relaciones laborales
- » Clientes
- » Operaciones
- » Comunidad

Después, la empresa deberá responsabilizarse de ellos de manera efectiva y desde 3 planos diferentes: estrategia, cultura y liderazgo, y gestión, lo que ayudará a identificar qué acciones está llevando a cabo y cuales puede realizar y no lo está haciendo de cara a la responsabilidad social.

Estrategia:

¿Cómo puede la empresa integrar la responsabilidad sobre cada ámbito en su estrategia de negocio?

En este primer plano, la empresa tiene que distinguir prioridades entre los grupos de interés, para así establecer una comunicación que sea fluida y permita descubrir las expectativas y necesidades a la hora de implantar programas de integración. También es conveniente que se asuman compromisos en cada ámbito, que se definan objetivos y el desarrollo de planes de acción tanto a corto como a medio plazo, estableciendo indicadores de seguimiento para así poder valorar los resultados obtenidos y poder identificar las áreas de mejora.

También ayuda a asumir la RSE difundir los avances que se van consiguiendo, sensibilizar a los grupos de interés respecto a la relevancia de medidas que ayuden a reducir el impacto al medio ambiente y reconocer nuevas áreas de negocio en relación con la RSE.

Asimismo, las organizaciones pueden fomentar la contratación local, regional y nacional, tener en cuenta criterios éticos y de sostenibilidad cuando realicen inversiones, apoyar programas que faciliten compromisos con la comunidad y mejorar infraestructuras en las zonas donde se encuentren los centros de trabajo.

Cultura y liderazgo:

¿Cómo contribuyen la cultura y el liderazgo organizativo a interiorizar la responsabilidad social?

Para interiorizar la RSE en este plano existen 3 vías diferentes: establecimiento de políticas, participación y comunicación.

En lo tocante al establecimiento de políticas, la empresa tiene a su alcance diferentes medidas, como pueden ser facilitar a sus empleados la participación en programas de voluntariado; la implantación de programas de “coaching” y “mentoring”; el desarrollo de campañas de donación de alimentos, ropa, juguetes, material de oficina, etc.; ceder espacios a asociaciones de su entorno; etc. Los altos directivos también pueden contribuir enormemente en la aplicación de medidas de igualdad, conciliación laboral, formación continua, comprometiéndose a no participar en proyectos que violen los derechos humanos, etc.

Desde el punto de vista de la participación, la empresa puede incluir a los grupos de interés en el proceso de innovación y redactar junto con ellos el código de conducta. También ayudan a interiorizar la RSE el intercambio de buenas prácticas en la materia que nos ocupa con otras empresas, pertenecer a organizaciones y participar en foros y eventos sociales a nivel local. En lo que respecta a la comunicación, las organizaciones pueden facilitar información (por

ejemplo, en relación con su aporte a la creación de empleo), mantener una comunicación fluida con los grupos de interés, como ya se ha mencionado anteriormente en el informe, y comunicar a los empleados lo importante que es trabajar de una manera rigurosa, responsable y ética, así como cualquier información de relevancia relativa a la empresa.

Gestión:

¿Cuáles son las medidas prioritarias para incrementar su grado de responsabilidad respecto a:

- » medio ambiente?
- » su personal?
- » sus clientes?
- » en sus operaciones (recursos, competencia, alianzas)?
- » respecto a la comunidad?

En el tercer y último plano, de las medidas que se pueden tomar de cara a la integración de la RSE en la empresa se pueden destacar las medidas que se consideren prioritarias en los ámbitos señalados anteriormente (medio ambiente, relaciones laborales, clientes, operaciones y comunidad). A continuación se presentan algunas ideas para incorporar la RSE en cada uno de esos ámbitos:

» **MEDIO AMBIENTE:**

La empresa debe cumplir las regulaciones medioambientales y garantizar la aplicación de estándares internacionales, así como la protección de todas las personas cuya salud y seguridad se puedan ver afectadas por la actividad de la empresa. También es conveniente tener en cuenta las prácticas de posibles clientes y proveedores a la hora de crear alianzas o vínculos con ellos, y las propias para hacer más eficiente el proceso de producción y poder prevenir los impactos sobre el medio ambiente. Además, las empresas pueden optar por implementar políticas internas de reciclaje, reutilización y reducción del consumo de materiales, y tratar de concienciar a los trabajadores, proveedores y clientes de la relevancia de este aspecto.

» **RELACIONES LABORALES:**

Una de las medidas prioritarias en este ámbito es el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de protección de datos y de la Ley de Integración Social del Minusválido. En relación con los Derechos Humanos, se debe ga-

rantizar por parte de la empresa que no existan trabajos forzados, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el derecho que tienen los empleados a pertenecer a un sindicato, respetando siempre la diversidad. Además, la empresa debe eliminar cualquier tipo de conducta injusta o abusiva y establecer maneras de gestionar situaciones de acoso.

» **CLIENTES:**

En este aspecto, la empresa debe cumplir, en tiempo y forma, las obligaciones que se derivan de las relaciones contractuales establecidas con los clientes, siempre garantizando la aplicación de las normativas internacionales vigentes. Asimismo, la empresa tendrá que identificar los clientes que operen en países en los que se vulneren los Derechos Humanos y seguir el principio de integridad, utilizando publicidad no sexista ni que pueda dar motivos para denuncias. La empresa deberá mantener una actitud honesta y profesional con los clientes y ser transparentes, incluyendo instrucciones claras en el etiquetado, por ejemplo.

- » **OPERACIONES:**
Similarmente al apartado anterior, las empresas deben cumplir en tiempo y forma las obligaciones que se derivan de las relaciones que tienen con proveedores, inversores, colaboradores... por contrato. Asimismo, deben negarse a contratar a aquellos que no se rijan por las normativas internacionales de comportamiento, o que consientan prácticas que violen los Derechos Humanos. Se debe evitar la especulación y competir de manera honesta. Igualmente, las empresas pueden incluir en sus procesos de compra principios éticos en materia social y medioambiental que sean de obligado cumplimiento para los proveedores. Para cumplir el principio de transparencia, deberán facilitar de manera clara información sobre el uso de los recursos financieros.

- » **COMUNIDAD:**
Las empresas también deben respetar la comunidad del entorno en el que operan. Para ello, pueden colaborar con asociaciones sociales y ONGs, impulsar alianzas para llevar a cabo proyectos conjuntos

que ayuden al desarrollo económico, realizar acciones positivas en favor de idiomas minoritarios, así como establecer canales para que los clientes y vecinos de la zona puedan solicitar información, y contratar a personas del entorno en el que opera la empresa.

Paso 4. Medición de los impactos generados

¿Cuánto valor económico genera la empresa? ¿Cómo distribuye la empresa el valor económico que genera?

Para medir los impactos que tiene la actividad de la empresa, que pueden ser positivos o negativos, es necesario realizar dos tipos de análisis diferentes:

- » **Impacto en los flujos económicos:**
Este primer análisis aclara cuál es el valor económico que crea la empresa y cómo se distribuye. Se mide basándose en los flujos económicos de la empresa.
- » **Impactos específicos relevantes:**
El segundo análisis trata de medir los impactos que se han identificado como relevantes en los 5 ámbitos analizados en

el paso anterior (medio ambiente, relaciones laborales, clientes, operaciones y comunidad), que no son derivados de los flujos económicos generados. Se miden con indicadores tanto cualitativos como cuantitativos. Para elegir los indicadores de cada ámbito, hay que tener en cuenta factores como la facilidad de obtención, comparabilidad o capacidad de control por parte de la empresa.

Paso 5. Interpretación, ejecución y comunicación

¿Qué pasos puede dar la empresa para mejorar los impactos que genera?

Finalmente, una vez que se han medido y valorado los impactos, hay que valorar los resultados que se han obtenido. Este último paso tiene dos objetivos: el primero, que la empresa llegue a comprender a qué nivel es coherente el modelo de empresa deseado con el que realmente se está desarrollando, para así poder identificar en cada ámbito los puntos fuertes y dónde se necesita mejorar; el segundo objetivo es que la empresa haga una reflexión acerca de cómo se pueden mejorar los resultados que se han obtenido.

Una vez hecho esto, cada empresa definirá su plan de actuación para definir hasta qué nivel de avance quiere llegar.

Para orientar todos los esfuerzos en la misma dirección, es relevante la existencia de una buena comunicación.



UN ESTUDIO DE CASO: LA SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA EUROPEA CON LOS PAÍSES DEL SUR (LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL AL DESARROLLO)

Comencemos estudiando la Cooperación Empresarial al Desarrollo. Partimos de la idea de que las empresas son las principales instituciones generadoras de progreso económico, creadoras simultáneamente de la oferta y la demanda.

En consecuencia, las empresas son las impulsoras más importantes del Desarrollo de los territorios en los que intervienen. Aunque queda menos clara su contribución por sí solas a la equidad y al Desarrollo sostenido.



De hecho, es habitual achacar a las empresas transnacionales, y en general a las empresas de los países Desarrollados, una gran parte de la culpabilidad de los desajustes Norte / Sur y del deterioro medioambiental.

A este respecto y desde los años 70, en el seno de la ONU han surgido iniciativas para elaborar un Código de Conducta para las empresas transnacionales, con el fin de regular sus actividades y adecuarlas a la promoción del Desarrollo.

Para tal objeto se crearon la Comisión de Empresas Transnacionales y el Centro de Empresas Transnacionales.

A pesar de ello, en la actualidad, la conclusión y la aprobación del Código de Conducta están estancadas, debido a las objeciones que los países Industrializados han aducido, en sintonía con los intereses de las empresas transnacionales.

El punto más importante de discordia reside en la oposición de los países Industrializados a aceptar el principio de soberanía nacional sin lí-

mites de un país sobre los recursos naturales de su territorio.

Los países Industrializados pretenden algún tipo de participación en la explotación y gestión de tales recursos.

Asimismo, estos países desean que sus empresas transnacionales sean tratadas igual que las empresas locales, en los países en donde se instalen.

Y finalmente, los países Industrializados exigen que no se regule únicamente el comportamiento de las empresas transnacionales, sino también la actitud de los gobiernos ante ellas.

Una vez que hemos situado a las empresas en la problemática del Desarrollo de los países pobres, vamos a definir lo que entendemos como Cooperación Empresarial al Desarrollo.

Con este concepto nos referimos a las acciones que las empresas llevan a cabo, y que tienen como fin contribuir al Desarrollo Económico y Social de los países del Tercer Mundo. Sin embargo, éstas no son sus actividades principales. Es infrecuente que tales acciones formen parte de sus líneas estratégicas prioritarias. Por lo que algunos entienden que es una manera de encubrir los comportamientos poco éticos de las empresas, especialmente en el Tercer Mundo.



Partiendo de estas premisas, la participación de las empresas en la Cooperación al Desarrollo consta fundamentalmente de tres vértices.

En primer lugar cabe hablar de una tarea más indirecta, relacionada con el patrocinio o el mecenazgo de actividades que la Administración Pública y las ONGDs realizan. Consistiría, básicamente, en apoyar financieramente a estas instituciones en su labor a favor del Tercer Mundo.

En segundo lugar, las empresas llevan a cabo Proyectos de Cooperación y otras acciones, primordialmente formativas, igual que las ONGDs. Además, pueden llegar a participar en convocatorias públicas para ser financiadas. En tercer y último lugar nos referimos al respaldo que las

empresas brindan a las actividades productivas del tejido empresarial de los países del Sur, preferentemente transfiriendo tecnología, asesorando y transmitiendo información.

El apoyo y la colaboración con las empresas del Tercer Mundo, no sólo manifiestan su compromiso con estos países, sino que además caben interpretarlos como un cambio en la cultura empresarial, ya que disminuyen la desconfianza hacia la cooperación interempresarial.

Queremos destacar el papel que el sindicato debe ocupar en la Cooperación al Desarrollo que puede ser dividido en tres apartados: Cooperación sindicato-empresa, fortalecimiento institucional y acciones formativas.

La cooperación en este ámbito abarca diversos espacios, como la cooperación financiera, industrial, tecnológica,... Se basa, primordialmente, en la transmisión de información para penetrar en nuevos mercados, reducir costes y riesgos,...

También la búsqueda de iniciativas para invertir en los países en desarrollo, se encuadra en este apartado.

Con el fortalecimiento institucional aludimos al apoyo brindado a las empresas del Tercer Mundo y a sus Agrupaciones sectoriales y territoriales con el objetivo de consolidarlas.

En los países pobres, estas instituciones tienen serias dificultades para ejecutar las funciones que sus homólogas emprenden en los países Desarrollados.

Aprovechamos para hacer una llamada a las Agrupaciones empresariales, que normalmente carecen de los servicios que debieran prestar a sus asociados en este sentido, y no han definido correctamente la relación que tienen que asumir con las instituciones privadas y públicas de sus países.

Las acciones formativas que organizan, por su parte, se han centrado en la creación y gestión de las empresas, en la internacionalización de las mismas y en la formación especializada en los diversos sectores.



De todas las maneras, la presencia de la empresa en la Cooperación al Desarrollo es todavía escasa. Además, las empresas tienen poca experiencia e implantación internacional. Pero no es únicamente un problema de las empresas, también lo es, por ejemplo, del desinterés o de las estructuras burocráticas de la Administración Pública.

En resumidas cuentas, a pesar de la reducida participación de la empresa en la Cooperación Empresarial al Desarrollo, sí han comenzado a emprenderse iniciativas en los últimos años, que se han traducido en efectos palpables.

Conjuntamente, debido a que el tejido empresarial es el eje sobre el que el Desarrollo se sustenta, queremos recalcar en el valor fáctico que la Cooperación Empresarial al Desarrollo posee.

Estas actividades pueden concienciar de la necesidad de poner en marcha iniciativas más globales y de mayor envergadura, que superen la esfera de la Cooperación Empresarial al Desarrollo, y que potencien el Desarrollo Económico y Social de los países pobres.

Por ejemplo, nos referimos a incrementar las inversiones en el Tercer Mundo, aumentar el número de empleados oriundos de estos países, mejorar la oferta de productos a su población, disminuir sus precios, etc.

REFLEXIONES FINALES

La RSE es un concepto conocido por la mayoría de las empresas. Sus principales catalizadores son la reputación y el clima interno de las organizaciones, ya que el consumidor asume una tendencia de rechazo hacia las prácticas irresponsables de las empresas y manifiesta una fuerte tendencia a la discriminación de productos por motivaciones éticas.

Además, las principales ventajas competitivas que aporta la RSE provienen de aspectos clave como:

- » La eficiencia en la gestión
- » Marca y visibilidad
- » Alineamiento de valores con el entorno

Otro aspecto que es necesario señalar parte de la conveniencia de identificar el grado de escepticismo que se detecta en el entorno empresarial hacia la RSE. Apuntamos este rasgo dado que es fundamental para el desarrollo y consolidación de la estrategia.

RSE y tamaño de la empresa son aspectos directamente relacionados. La propensión es mucho más acusada en la gran empresa que en la PYME.

Es destacable que un 87,1% y un 82,7% de las empresas identifican la RSE con la reputación empresarial y una mayor credibilidad y/o aceptación ante la sociedad respectivamente, mientras que solamente un 59,9% lo hacen con mejoras en la gestión, indispensables a la hora de integrar sistemas de gestión orientados a la RSE en las empresas.

La forma más frecuente de apoyar la gestión es de hecho conformar Comités de Etica y grupos de trabajo por encima de identificar un puesto específico. Este sistema organizativo topa con la dificultad del tamaño.

Fundamentalmente, y debido a que cada una de las áreas de interés tiene unas implicaciones organizativas diferentes, la RSE se suele integrar de manera informal en las empresas, y es este precisamente otro dialogo que es necesario afrontar desde los distintos estamentos empresariales.

Asimismo, respecto al tamaño de las empresas, no hemos de perder de vista el porcentaje de pymes y micropymes en nuestro entramado empresarial, es una dificultad fundamental para las empresas a la hora de consolidar estrategias de responsabilidad empresarial.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO PEREZ, M. (1999), Desarrollo y Cooperación, Tirant Lo blanch, Valencia.

BRESSER PEREIRA, L. C. & CUNILL GRAU, N. (eds.) (1999), Lo público no estatal en la reforma del Estado, Paidós - Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Buenos Aires.

Consejeros del Norte, (2014), "Informe sobre la reputación corporativa de las empresas del País Vasco".

DE LA RICA BASAGOITI, J. M. (1986), "La responsabilidad social de la empresa y del empresariado", Boletín de Estudios Económicos, vol. XLI, nº 129, Diciembre. Págs. 453 - 62.

DONATI, P. (1997), "La crisis del Estado Social y la emergencia del Tercer Sector: Hacia una nueva configuración relacional", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº5. Págs. 5 - 27

FERNÁNDEZ RODRIGUEZ, F. (ed.) (1987), Estudios sobre la Encíclica Laborem Excercens, Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (1982), Responsabilidad social y balance social de la empresa, Mapfre, Madrid.

GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (1994), Introducción a la economía de la empresa, Díaz de Santos, Madrid.

GÓMEZ ISA, F. (2000), "Las empresas transnacionales y los derechos humanos", Boletín de Estudios Económicos, vol. LV, nº 170, Agosto. Págs. 333 - 48.

INNOBASQUE, (2011), "RSE y competitividad en Euskadi. Una aproximación desde la Innovación Social".

INNOBASQUE, (2013), "La responsabilidad social empresarial en Euskadi. Marco metodológico de aplicación".

KAPP, K. W. (1966), Los costes sociales de la empresa privada, Oikos - Tau, Barcelona.

LACASA ASO, J. M. (1999), "La empresa española y la Cooperación Internacional al Desarrollo", Información Comercial Española, nº 778, Mayo - Junio. Págs. 175 - 9.

NORMANN, R. (1989), La gestión en las empresas de servicios. Estrategia y liderazgo, Deusto, Madrid.

OGALLA, F. (2006), "La integración de la Responsabilidad Social en el sistema de gestión de la empresa", FORETICA.



LEHENDAKARITZA
Bakegintza eta Bizikidetzarako
Idazkaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

PRESIDENCIA
Secretaría General para la Paz
y la Convivencia
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos

