

Gestión de la sustentabilidad empresarial: los derechos humanos como eje

Los derechos relativos a las personas dejaron de verse hace tiempo como elementos de incumbencia exclusivamente gubernamental para ser considerados parte ineludible de la sustentabilidad empresarial.

La mirada acerca del papel de la empresa ha cambiado en los últimos años. Este cambio no solo se traduce en su inclusión y activa participación en diferentes procesos, como la formulación de los ODS (Objetivos del Desarrollo Sustentable) o en el reconocimiento expreso en diferentes instrumentos (nombrada 27 veces en la declaración “El futuro que queremos”, documento final de la Cumbre mundial Rio+20 y nombrada 24 veces en la Encíclica “Laudato Si”). Por el contrario, este cambio se traduce en una mirada especial respecto del papel esencial de la empresa, en su gestión y en la gestión de la sustentabilidad empresarial.

Actualmente, la empresa es identificada como actor clave para alcanzar objetivos de sustentabilidad en el nivel global, pero también en el nivel local. La empresa es claramente evidenciada como un actor con características especiales, y son justamente estas características las que hacen que hoy la empresa se encuentre en una posición “especial” para contribuir a alcanzar esa visión compartida de sustentabilidad global.

En este contexto, la agenda de derechos humanos aparece como un eje integrador de los diferentes aspectos que hacen a la sustentabilidad empresarial.

La temática referida a los derechos humanos parecía



Por **María José Alzari**
(Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible)

estar reservada a la órbita gubernamental. Sin embargo, a partir de la publicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos “Proteger, Respetar y Remediar”, se definió el contenido y la extensión de la responsabilidad de las empresas en la materia.

Los Principios Rectores se basan en el reconocimiento del papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especiales, que tienen capacidades específicas y que más allá del cumplimiento de todas las leyes aplicables, deben accionar positivamente ante su obligación de respetar los derechos humanos.

La amplitud del concepto derechos humanos es inmensa, rápidamente pensaremos en trabajo infantil o trabajo esclavo, en libertad de expresión o en igualdad de género. Pero también involucra muchas otras cosas, algunas de ellas no tan claras, como “calidad de vida digna”, en las que el rol del Estado es un factor clave.

Es preciso considerar que no siempre nos encontraremos ante situaciones de cumplimiento legal o de compromisos voluntarios por la compañía; por el contrario, muchas veces estaremos ante situaciones donde las expectativas hacia la empresa pueden ser muy grandes y no posibles de satisfacer.

Estos principios marcan un punto de inflexión total en materia de sustentabilidad empresarial. Ya no es suficiente introducir el tema en una política de RSE, porque la dinámica que los principios suponen va mucho más allá de la Responsabilidad Social Empresarial. Esto es gestión de la sustentabilidad y, en especial, supone una gestión de riesgos continua.

La esencia de los Principios Rectores es justamente la forma en la que las empresas deben hacer operativa su responsabilidad de respetar; es decir, a través de la realización de la “debida diligencia” respecto de los derechos humanos que sus operaciones pueden afectar, ya sea en forma directa, indirecta o a través de su cadena de valor.

La “debida diligencia” implica efectuar un compromiso público de respeto con los derechos humanos. En principio esto no parecería complejo; sin embargo, también supone la realización de un análisis de riesgo sistemático y continuo acerca de los impactos reales y potenciales que las actividades de la empresa, de sus operarios u operaciones pueden tener en relación con los derechos humanos, incluyendo actividades de su cadena de suministro, clientes, contratistas, etcétera. Supone asimismo que, ante la evidencia o riesgo de ocasionar impactos adversos, deberán tomarse las medidas necesarias para prevenir ese impacto o para cesar el mismo, si es necesario con acciones de remediación.

Por ello, cuando se piensa en las derivaciones prácticas de esta debida diligencia y su accionar posterior, no todo resulta tan fácil como parece. Supone extras y nuevos esfuerzos, tanto dentro como hacia afuera de una organización. Supone también el involucramiento de todos los procesos y áreas de una empresa, incluyendo las acciones de comunicación, la capacitación de los miembros de la empresa y la revisión de los sistemas de gestión y estándares de performance, así como muchos otros aspectos.

Sin dudas, resulta difícil y complejo, pero esta nueva visión también trae oportunidades.

Como se señaló, esta temática significa en esencia una gestión de riesgos. En ese sentido, cuando se realiza un consciente y continuo análisis de riesgo, se genera de inmediato una disminución en los impactos negativos de la empresa. Ello puede significar reducción de conflictos y reducción de costos. Implica, además generar lazos de confianza, relaciones estratégicas que siempre redundarán en





beneficios para la empresa. Puede resultar una oportunidad para coordinar diferentes sistemas de gestión que la empresa tenga implementados. También es un desafío para repensar procesos y procedimientos que traerán aparejados nuevas oportunidades. Todo ello sin incluir los beneficios que la gestión anticipada de riesgos en materia de derechos humanos significa para la sociedad en su conjunto.

Los Principios Rectores marcan un antes y un después en la gestión de la sustentabilidad, pero no debemos olvidar la complejidad y la sensibilidad del tema. No estamos ante la posibilidad de un simple lavado de cara, de una mera publicación de compromiso. Se trata de gestión, de gestión diaria, de cambios de actitud, de una nueva forma de ver la tarea que cada persona realiza dentro de una empresa, de involucramiento. Esto supone un proceso gradual, paulatino, que en muchos casos será lento.

En este punto la generación de alianzas, de lazos de confianza con diferentes actores sociales será indispensable para que la empresa transite este camino y pueda dar el salto cualitativo para convertirse en un apreciado actor social y no solo en un contribuyente fiscal o un proveedor rico de aportes y donaciones. En definitiva, que pueda contribuir eficazmente al sostén de sociedades exitosas. ■

María José Alzari es Asesor Senior en Compliance y “Empresa y Derechos Humanos”, del área Legal & Compliance del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)