

Entendiendo el DH

Redes HDR abril de 2008 Número 19



Responsabilidad Social Corporativa, Asociaciones Público – Privadas y Desarrollo Humano

Peter Utting, Subdirector,
Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social
(UNRISD)

Las corporaciones transnacionales (CTNs) parecen estar tomando un nuevo curso como “socias” en el desarrollo. Para esta transformación han sido fundamentales dos enfoques: “responsabilidad social corporativa” (RSC) con énfasis en las iniciativas de voluntariado destinadas a mejorar el desempeño social, medioambiental y de derechos humanos de la empresa y “asociaciones público-privadas” (APPs) donde empresas y organizaciones de interés público aúnan competencias y recursos para trabajar en dirección a una meta acordada mutuamente y compartir responsabilidades, riesgos, costos y beneficios.

¿Cómo les ha ido en la práctica a estos enfoques? El concepto de Desarrollo Humano con su enfoque en la expansión de las capacidades humanas y en la ampliación de las opciones de las personas y con sus elementos centrales de bienestar, derechos y participación, proporciona un marco útil para evaluar sus contribuciones.

¿Contribuye la RSC al bienestar?

Gran parte del discurso y práctica de la RSC y de las APPs se relaciona directamente con aspectos de bienestar. Se ha puesto particular atención en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en las afiliadas a las CTNs y sus grandes proveedores, provisión de servicios de salud y agua potable, apoyo a las comunidades en áreas donde operan las empresas y apoyo a proyectos y programas de alivio y desarrollo. La considerable atención a la eficiencia ecológica y a la reducción de desechos y de contaminación sugiere que el enfoque sobre el bienestar también se extiende a futuras generaciones.

Sin embargo, las empresas que se involucran proactivamente con la RSC son solamente una pequeña fracción de un universo más amplio de empresas y la implementación de dicha responsabilidad frecuentemente se ve menoscabada por “el problema del parásito” (“free riding”) y “representación engañosa”. Si bien se ha ampliado la agenda de la RSC para incluir más temas relacionados al bienestar, las prácticas de RSC tienden a focalizarse en aspectos bastante específicos, por ejemplo en la salud y seguridad ocupacionales más que en las largas horas de trabajo y en los sueldos aceptables; o las condiciones de empleo fijo más que temporal o en trabajo de media jornada. A las preocupaciones de las trabajadoras mujeres frecuentemente no se les presta suficiente atención, particularmente las dimensiones de equidad de género relacionadas a las responsabilidades de orden doméstico y a los cuidados que ellas deben atender. Más aún, ciertas prácticas empresariales frecuentemente parecen contradictorias desde la perspectiva de la RSC y del bienestar, por ejemplo, cabildeo o acciones legales

para evitar la fabricación de medicamentos genéricos de bajo costo y el denominado “desmantelamiento de estándares” (“*race to the bottom*”).

¿Aborda la RSC el componente de derechos del Desarrollo Humano?

La considerable atención a la cuestión del trabajo infantil ha logrado progreso en este frente y los instrumentos de RSC, tales como códigos de conducta, han servido para la toma de conciencia acerca de ciertos derechos laborales incorporados a la ley internacional. Sin embargo, se ha logrado muy poco en relación a la materialización del meollo de los derechos laborales, tales como negociación colectiva y libertad de asociación o discriminación de género, étnica o de otras formas. La atención se ha enfocado más recientemente en la categoría más amplia de “derechos humanos” y actualmente se están elaborando varias herramientas, códigos y principios, en un intento de facilitar el compromiso de la empresa con la agenda de derechos humanos. No obstante, solamente alrededor de 150 empresas han adoptado una declaración de políticas de derechos humanos y muy pocas han realizado una evaluación del impacto de los derechos humanos.

¿Cómo les va a la RSC y a las APPs en relación a la participación?

A un nivel, la RSC está orientada fundamentalmente a la participación, dado que tiene como meta evaluar las preocupaciones de la sociedad a través de medios tales como diálogos con partes interesadas e interacción con ONGs. Ha surgido una diversidad de iniciativas con múltiples partes interesadas para propiciar la “governabilidad colaborativa”.

No obstante, la noción de participación incluida en el concepto de Desarrollo Humano es más política que técnica. Se extiende más allá de consultar y dar dádivas a los marginados, o las ONGs que pretenden hablar a su nombre, conseguir un lugar en su mesa. También tiene que ver con potenciación en el sentido de fortalecer la capacidad de los marginados para que puedan exigir reclamos a los poderosos y controlar los recursos y las instituciones que afectan sus vidas. Si bien la RSC ha sido una herramienta de movilización útil para las organizaciones de la sociedad civil y una tierra fértil para la réplica, existe poca evidencia acerca de lo mucho que hubiese logrado en términos de reconfigurar las relaciones de poder. En efecto, existe preocupación respecto a que la RSC hubiese permitido que los intereses corporativos legitimasen su posición dominante y su cosmovisión, obteniendo mayor influencia en asuntos públicos y marginalizando los roles reguladores, tanto de los sindicatos como de los gobiernos. Más aun, las relaciones de poder dentro de los procesos con múltiples partes interesadas y APPs, frecuentemente favorecen a los intereses corporativos, en particular con voces sureñas, sub-representadas.

¿RSC y APPs para el Desarrollo Humano?

Por lo tanto, la relación entre RSC y Desarrollo Humano parece estar sesgada hacia aspectos más específicos de bienestar, derechos y participación. Existe el riesgo que la RSC y las APPs no solamente ignoren dimensiones claramente fundamentales del Desarrollo Humano, sino que desvíen la atención de las políticas públicas, los enfoques reguladores y las formas de acción colectiva que son esenciales para su promoción.

Algunas fuentes bibliográficas generales

1. Frynas, Jędrzej George, y Peter Newell (eds.). 2007. “Beyond Corporate Social Responsibility? Business, Poverty and Social Justice”, *Third World Quarterly*, Volumen 28, No. 4, Número Especial: <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=g778892666~db=all>
2. Peter Utting, 2005. *Rethinking Business Regulation: From Self-Regulation to Social Control*, UNRISD, Ginebra: [http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/\(httpPublications\)/F02AC3DB0ED406E0C12570A10029BEC8?OpenDocument&language=es](http://www.unrisd.org/unrisd/website/document.nsf/(httpPublications)/F02AC3DB0ED406E0C12570A10029BEC8?OpenDocument&language=es)

3. Peter Utting, 2007. "CSR and Equality", Third World Quarterly, Volumen 28, No. 4:
<http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a778892518~db=all~order=page>
4. Peter Utting y Ann Zammit, 2006. Beyond Pragmatism, Appraising UN-Business Partnerships, UNRISD. Hacer click aquí:
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/225508544695E8F3C12572300038ED22?OpenDocument&language=es](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/225508544695E8F3C12572300038ED22?OpenDocument&language=es)
5. Centro de Información sobre Empresas & Derechos Humanos: <http://www.business-humanrights.org/International/Espanol>

Nota: Entendiendo el DH (HD Insights) son las contribuciones de los miembros de la red y no necesariamente representan el punto de vista del PNUD.