

LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL*

*HUMAN RIGHTS IN THE CONTEXT
OF SOCIAL RESPONSIBILITY*

Esteban Tolentino Ruiz¹

INTRODUCCIÓN

Contextualizar el manejo teórico de los derechos humanos en torno a la responsabilidad social es un reto de los tiempos modernos que se viene discutiendo en los círculos académicos de algunas universidades del país, América y Europa. Como propuesta de nuestra experiencia se plantea entender los derechos humanos en el contexto de la responsabilidad social como la facultad que tienen los miembros de la organización para hacer prevalecer sus derechos y los de los demás, en un clima de estabilidad, confianza y respeto a las normas, principios y valores institucionales que cada organización ha establecido como elementos constitutivos de responsabilidad ante los trabajadores, organizaciones sociales, accionistas y proveedores, con la finalidad de lograr la convivencia y el desarrollo humano sostenible.

Los derechos humanos en el marco de la responsabilidad social constituyen una de las materias fundamentales de la norma ISO 26000 que toda organización responsable debe incorporar en sus principios y valores organizacionales, tratando de cumplir con el respeto a la dignidad de la persona humana sin tener en cuenta ninguna restricción que permita segregar por condición de raza,

* Recibido: 04 de mayo del 2012; aprobado: 25 de octubre del 2012.

¹ Magíster en Docencia y Gestión Educativa. Docente titular del Departamento de Responsabilidad Social de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Docente del área de Persona Familia y Relaciones Humanas de la I.E. José Carlos Mariátegui.

posición económica, creencia o lugar de procedencia. Este imperativo es parte de la debida diligencia que cada organización debe tener en cuenta; además es parte del cumplimiento de la organización al ordenamiento jurídico de la nación y a los mecanismos internacionales sobre derechos humanos.

En el proceso de cumplimiento de los derechos humanos en el contexto de la responsabilidad social de las organizaciones se caracteriza porque estos son orientadores de normas, reglamentos y valores institucionales que direccionan el comportamiento de los miembros que lo integran; además constituyen la fuente inspiradora de las políticas y acciones que se implementaran para cumplir con los fines organizacionales; por último son los referentes para trazar la visión y misión que toda institución debe tener como parte de su identidad corporativa.

1. DEFINICIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Formular una definición única del significado de los derechos humanos para nuestros tiempos resulta difícil para los tratadistas de esta materia y, en general, para la sociedad contemporánea en que vivimos. Son muchos los autores que han planteado una serie de definiciones que epistemológicamente pueden ser agrupadas dentro del enfoque positivista o naturalista, dependiendo al que se adhieran los autores. Esta posición es importante porque, en última instancia, determinará la concepción que se tenga sobre ellos y de los mecanismos necesarios para su promoción y respeto entre los ciudadanos de la aldea global. Si bien la gran mayoría entiende que los derechos humanos son principios de aceptación universal, sin embargo existe la tendencia a definirlos como la facultad que tienen las personas para exigir que se les reconozca como tales. Para una mayor comprensión de lo que se dice citaremos las siguientes definiciones:

Según Sánchez, R. y Silva, L. (2007), al definir el significado de derechos humanos, afirman que “Son principios de aceptación universal, reconocidos constitucionalmente y garantizados jurídicamente, orientados asegurar la dignidad del ser humano como persona, en su dimensión individual y social, material y espiritual.” (p. 29).

Por su parte, Pérez Luño, citado por Calderón, A. (2005), al definir los derechos humanos los consideran como “Un conjunto de facultades e instituciones que en cada momento histórico, concretan las exigencia de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos en el ámbito Nacional e Internacional” (p. 9).

Según la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para Los Derechos Humanos (2005), al referirse a la definición de los derechos humanos, sostiene

que “son los derechos más fundamentales de la persona. Definen las relaciones entre los individuos y las estructuras de poder, especialmente el Estado. Delimitan el poder del Estado y, al mismo tiempo, exigen que el Estado adopte medidas positivas que garanticen condiciones en las que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos” (p. 1).

Sánchez, J. (1998) define que “los derechos humanos son aquéllos inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podríamos vivir como seres humanos. Los derechos humanos y libertades fundamentales nos permiten desarrollar y emplear cabalmente nuestras capacidades humanas, nuestra inteligencia, nuestro talento y nuestra conciencia y satisfacer nuestras variadas necesidades, entre ellas las necesidades espirituales” (p. 12).

Como se puede apreciar, existen definiciones que, siguiendo la concepción de sus autores, hacen referencia al derecho como natural; por consiguiente, atribuyen que la fuente de los derechos humanos se encuentra en la naturaleza y ésta se puede manifestar de forma metafísica o de carácter natural; por la primera forma, el hombre puede llegar a tener conocimiento de sus derechos haciendo uso de dos vías. La revelación a través de la cual el hombre de fe busca ayuda en la divinidad y lo obtiene mediante la manifestación normativa. El caso más relevante es las Tablas dadas a Moisés en el Monte Sinaí. El descubrimiento es la vía a través de la cual el hombre descubre en la naturaleza el orden de las cosas o fenómenos trasladando esto al derecho y según el cual los derechos humanos son facultades naturales del hombre.

También los derechos humanos son definidos teniendo en cuenta el enfoque positivista. Los autores que se inclinan por esta concepción, atribuyen que la fuente del derecho está constituida por el conjunto de reglas dadas por los estados en un momento histórico determinado; es decir, los derechos humanos son producto de las grandes convenciones establecidas por los estados y que brotan de la voluntad de los representantes de los países ante las necesidades históricas del país y del mundo. El caso más resaltante es la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se llevó a cabo en París, el 10 de diciembre 1948, por casi todos los países asistentes.

En este ensayo los derechos humanos deben ser entendidos como **el conjunto de facultades que tienen las personas para hacer prevalecer ante los demás, que las organizaciones y el estado cumplan con respetar la dignidad humana en sus dimensiones: biológica, psicológica, social, cultural y espiritual, traducidas en principios de derecho universal, reconocidos constitucionalmente.** Con esta definición nos aproximamos a sostener que los derechos

humanos tienen un origen natural; sin embargo, su reconocimiento jurídico les dan un estatus de derecho positivo.

Al definir los derechos humanos se hace de manera general y no están sometidos a ningún tipo de restricción espacial; sin embargo, cuando estos adquieren carácter organizacional requieren de una delimitación especial, sin que esto signifique mutar la universalización de los derechos humanos, sino más bien se trata de darle funcionalidad dentro del contexto de la organización para efectos de un manejo adecuado de respeto y consideración de la dignidad de las personas, en el marco de cumplimiento de la responsabilidad social; es en ese sentido, que se habla de derechos humanos en el marco de las organizaciones.

Según lo vertido, surge la propuesta de definir los derechos humanos en el contexto de la responsabilidad social de las organizaciones como la facultad que tienen los miembros de la organización para hacer prevalecer sus derechos y los de los demás, en un clima de estabilidad, confianza y respeto a las normas, principios y valores institucionales que cada organización ha establecido como elementos constitutivos de responsabilidad ante los trabajadores, organizaciones sociales, accionistas y proveedores, con la finalidad de lograr la convivencia social, el desarrollo humano sostenible y la práctica del bien común.

Las organizaciones, como entes en los cuales conviven un grupo de personas, y por su naturaleza misma de estar inmersa dentro de un conglomerado de instituciones sociales, tienen el deber de establecer estrategias que busquen el respecto al ser humano, partiendo del principio de que la persona es un fin y no un medio; de allí que toda norma institucional debe estar inspirada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, o por lo menos, tenerlo en cuenta al momento de fijar las políticas institucionales en la organización.

Toda institución debe establecer en su estructura organizacional un conjunto de principios que rigen sus actividades productivas o de prestación de servicios; sin embargo, pocas son las que de buena manera cumplen con lo establecido en materia de derechos humanos. Eso indica que todavía no asimilan bien el concepto de responsabilidad social de las organizaciones, aunque en teoría presentan slogans que hacen mención a la responsabilidad social como política de sus actividades. En la práctica, están lejos de asumirlo. Por ello resulta fundamental que los derechos humanos se adapten a las políticas organizacionales, con la finalidad de promover una práctica constante de respeto y consideración al ser humano como el fin supremo de organización.

2. FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los derechos humanos en el contexto de la responsabilidad social de las organizaciones constituyen una oportunidad de desarrollo para la organización y no una dificultad como lo entienden algunos ejecutivos empresariales, pues una empresa que respeta los derechos humanos logrará posesionarse en el mercado nacional e internacional por sus servicios o productos que brinda y, sobre todo, por el valor que tiene el ser humano. Como se sabe, el mercado global exige el cumplimiento de ciertos estándares de calidad y buenas prácticas de producción, siendo entre ellos la utilización de mano de obra calificada y la eliminación del trabajo infantil.

Cuando una organización incorpora como parte de su política y de sus actividades organizacionales la responsabilidad social y en especial el respeto por los derechos humanos, se convierte en una institución paradigmática en la que trabajadores, organizaciones sociales, accionistas y proveedores (stakeholders) encuentran estabilidad, confianza y seguridad para establecer relaciones laborales, comerciales y de posicionamiento en la sociedad, generando aspiraciones de profesionales y organizaciones que desearían tener contacto y de alguna manera formar parte de ella. A esto se llama efecto de identidad corporativa.

En este contexto conviene determinar los fundamentos de los derechos humanos de la responsabilidad social de las organizaciones. Para ello se debe precisar que toda organización tiene efectos en el medio ambiente en que se desenvuelve, en las relaciones sociales que se establecen a partir de la fundación de la organización y en los cambios culturales como consecuencia de los valores y normas institucionales. Para tener una mejor comprensión de cómo la organización interactúa debemos delimitar los fundamentos que lo sustentan.

2.1. **La dignidad.** El ser humano, por el hecho de serlo, no puede ser despojado de aquello que le hace humano, porque de perder esa condición se reduce a la categoría de objeto u medio, sin valor y estima de sí mismo; por ello la organización como estamento conformado de personas de iguales características, debe establecer relaciones en las cuales sus integrantes guarden respecto y consideración a cada uno de sus miembros, sin tener en cuenta su condición laboral, posición económica, raza, sexo o religión.

Al poseer dignidad, el ser humano se constituye en elemento fundamental de la organización, pues ésta solo tiene razón de ser, en el hombre, porque es a través de su capacidad racional que se establece un conjunto de principios recto-

res que guían su conducta y que por voluntad humana los hombres están dispuestos acatarla. Para ello se guían de que cada persona posee cualidades inherentes a sí mismas y, por lo tanto, se deben respetar por sobre todo tipo de interés, ya sea individual, económico, político o de creencia.

Se debe tener en cuenta que la organización implica actividad humana orientada a satisfacer necesidades individuales y sociales. Para ello tiene que producir bienes o prestar servicios. En ese contexto muchas organizaciones, principalmente las empresariales, tienen como objetivo la optimización del beneficio y la obtención de ganancias, sin considerar al ser humano como sujeto digno de sí mismo y elemento fundamental que determina en última instancia el proceso de producción y la prestación de servicios que se brinda a la sociedad. Desde este enfoque, las organizaciones no responden a las expectativas de la responsabilidad social, por cuanto no son responsables de los impactos que generan en la comunidad, sino más bien solo responden al beneficio personal, olvidando que el ser humano es un fin en sí mismo y no un medio.

Si la dignidad humana es uno de los fundamentos de los derechos humanos de la responsabilidad social, toda organización debe tener en su identidad corporativa y en su proyección estratégica, políticas orientadas a promover el respeto y consideración de los derechos humanos, teniendo en cuenta que esto ayudara a las organizaciones a posicionarse en el mercado como instituciones responsables socialmente, de la cual las personas desearían formar parte. Con ello se hace efectiva la identidad corporativa.

2.2. Las normas jurídicas establecidas en el ámbito nacional e internacional son referentes de mucha importancia para establecer los fundamentos de los derechos humanos de la responsabilidad social, pues a lo largo de la historia de la humanidad, los hombres han necesitado de instrumentos legales que les permita protegerse de ciertas prácticas discriminatorias y humillantes que dilapidaban la condición de ser humano, para ello buscaban establecer principios que les brinde un estatus de dignidad y trato justo.

A lo largo del proceso histórico no ha sido fácil establecer qué principios deberían ser considerados como ejes rectores del comportamiento de los hombres en respeto de los demás. Por ello se presentaron grandes debates y esfuerzos para lograr establecer un ordenamiento capaz de universalizar el respeto y consideración a la persona como fin supremo de la sociedad y el estado. Para eso fueron decisivos dos acontecimientos que tuvieron eco a nivel mundial: la Revolución Francesa y la Declaración de la Independencia de los Estados Unidos de Norteamérica. Estos se van a consolidar con la declaración universal de

los Derechos Humanos de 1948, el pacto internacional de derechos civiles y políticos y el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966.

En el ámbito nacional, los estados establecen normas de respeto a los derechos humanos a través de la constitución política. En el caso peruano, la actual Constitución dedica los capítulos I, II y III a normar los derechos de las personas en el contexto civil y social. Esta normatividad constituye el engranaje principal de un conjunto de normas que determinan el ordenamiento jurídico de la nación, en el cual los ciudadanos encuentran límites a sus acciones y que de alguna manera están coaccionados a cumplir bajo la pena de ser sancionados si no lo hacen.

Las organizaciones, por formar parte del sistema social de una nación, están llamadas a promover y cumplir el respeto a los derechos humanos, pues al participar de la vida pública de una nación, están sometidas a lo establecido en las normas de alcance nacional; sin embargo, en cumplimiento de la responsabilidad social, las organizaciones deben acatar las normas jurídicas; deben hacer más allá de ello, para lograr la debida diligencia y el posicionamiento en la comunidad.

En ese sentido, el fundamento de los derechos humanos de la responsabilidad social de la organización consiste en tomar como base las normas jurídicas establecidas en el país y resaltar las políticas y valores que orientan las actividades organizacionales a fin de no violentarlas y tener problemas con los involucrados, tanto en el ámbito interno como en el externo. Para eso se necesita buenas prácticas organizacionales; imperativos internalizados en cada uno de los miembros del directorio; gerentes que tengan la gestión de los impactos sociales y ambientales, para establecer pautas de conducta en todos los miembros de la organización, tendientes a establecer una relación social de buena convivencia.

Al establecer la organización su direccionamiento estratégico y sus instrumentos de gestión, deben tener en cuenta que las normas jurídicas de una nación en materia de derechos humanos deben tener prioridad en su cumplimiento; además de ello se debe buscar estrategias de cómo ir más allá de lo normado, sin tener que afectar ni disminuir el rendimiento productivo de la organización. Para ello se debe capacitar y formar capital humano dentro de la empresa, tendiente a promocionar obligaciones y derechos, seguridad institucional, acciones de identidad corporativa y otras acciones que impliquen potencializar la institución dentro del marco de derecho y respeto al ser humano como tal.

2.3. El marco teleológico de la organización no puede considerarse como una abstracción que solo queda plasmado en la visión de la organización, sino que como fundamento de los derechos humanos, constituyen lineamientos que tienen que ver con los resultados tangibles de las organizaciones en cumplimiento de los fines que se persigue. En el enfoque clásico, según Friedman, citado por Molteni (2007), al hacer referencia a las organizaciones empresariales sostiene que “el único fin legítimo de la empresa es la generación de utilidades. Cualquier otro objetivo es visto como algo abrogativo de los derechos de los accionistas a utilizar la riqueza generada por la empresa de acuerdo con sus preferencias, que pueden incluir la destinación a fines sociales” (p. 23).

Según el enfoque clásico, el marco teleológico de los derechos humanos de la responsabilidad social, los derechos únicos reconocidos por la comunidad empresarial es el de los accionistas; por lo tanto, los fines deben estar orientados, en ese sentido, a satisfacer las expectativas de quienes ponen el capital y es voluntad de ellos disponer de las utilidades según crean conveniente. Más allá de ese ámbito no existe ninguna posibilidad de incluir a otros actores o grupos de interés que de una u otra manera se ven afectados por la acción directa de la organización. En ese sentido los críticos de este modelo han responsabilizado que la transgresión de los derechos humanos se debe a este modelo cerrado que no ofrece oportunidades de desarrollo a la comunidad.

Los fines organizacionales definitivamente deben estar centrados en el ser humano más que en los resultados económicos como beneficio para los accionistas o promotores. En ese sentido, los fines de las organizaciones deben estar orientados a proponer un rol más inclusivo en el ámbito de desarrollo comunal, para lo cual se debe considerar fines orientados a asumir un compromiso de resarcimiento al medio ambiente, que no es nuestro sino que le pertenece a las nuevas generaciones y de quienes se ha tomado prestado; por otro lado, el factor social conformado por todos aquellos que de una u otra manera se ven afectados por la presencia de una organización, también debe ser incluido de alguna manera en los resultados de la organización. En ese sentido, cada institución está llamada a establecer canales de resarcimiento social.

Si los fines están orientados a lograr resultados en estos actores, entonces los fundamentos en que se establecen los derechos humanos de una organización se están enmarcando en un correcto desarrollo de la responsabilidad social. Los fines no pueden ser considerados unilateralmente solo para aquellos que ponen el capital o son los gestores, sino que involucra un desarrollo sostenible dentro de la comunidad, donde, si bien existen impactos negativos, los bene-

ficios obtenidos se comparten y de esa manera se logra un resarcimiento y una mejor convivencia entre empresa, medio ambiente y sociedad civil.

2.4. Los valores y políticas organizacionales forman parte de la fundamentación de los derechos humanos dentro de la organización. Es de conocimiento que toda organización tiene un marco teleológico que corresponde a la finalidad de la organización en torno a la cual son los beneficiarios. Siguiendo esa línea también se desarrollan ciertos valores que hacen posible la existencia de la organización, pues constituyen un elemento importante en el direccionamiento estratégico y en eje fundamental de las políticas institucionales que se implementen en la organización.

Si los valores y políticas que fija una institución no están inspirados en los derechos humanos como fundamento de la consideración y respeto a la dignidad personal, la organización no puede calificar dentro del marco de la responsabilidad social, pues ha obviado uno de los componentes fundamentales. Es sabido que los valores son orientadores de conducta y las políticas son pautas que indican el comportamiento organizacional; por lo tanto, estos deben estar enmarcadas en los derechos humanos fundamentales.

En el contexto social en el que nos encontramos inmersos, cada vez más organizaciones van asumiendo la responsabilidad social, como una exigencia de cumplimiento al respeto de los derechos humanos, el posicionamiento en el mercado global y la aprobación social de la organización. En ese sentido establecen políticas que buscan el cumplimiento de los mecanismos establecidos en la norma ISO 26000 de responsabilidad social.

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

3.1. Son orientadores de normas y reglamentos institucionales que orientan el comportamiento organizacional de accionistas, gerentes y todo el personal que conforma la organización, para responder a los lineamientos de la responsabilidad social. Este referente tiene que ver con la cultura que los miembros vayan internalizando y por voluntad propia sientan que el cumplimiento a ciertas pautas de conducta no requiere que alguien los recuerde, sino que es producto del imperativo de la razón y de la voluntad por el cumplimiento de los derechos del hombre y por la naturaleza humana que así lo determina.

3.2. Son la fuente de las políticas institucionales que determinan las acciones que se deben seguir en la organización con la finalidad de guiar el pen-

samiento y la acción individual, sin salir del marco de los derechos humanos. Toda acción humana debe estar guiada por principios de aceptación universal y evitar cualquier medio, excusa o situación que induzca a las personas a vulnerar derechos que determinan la dignidad y la naturaleza humana. Si bien existe una finalidad de la organización, quienes toman decisiones y orientan la marcha de la organización deben tener en cuenta que por sobre todo está la persona humana como un ser que tiene iguales derechos y deberes como cualquier ser humano dotado de sus facultades.

3.3. Constituyen la base de la visión y valores institucionales como fuente primordial de inspiración humana. No pueden darse valores al margen de la protección de la vida, la dignidad del ser humano, la conservación de la especie en el espacio y el tiempo. Garfield, citado por Hamburger (2008), afirma que los valores “son el fundamento sobre el que reposa la organización, la filosofía que guía el trato al personal, a los clientes, a los proveedores”.

Guían el comportamiento corporativo de gerentes, personal administrativo y de servicios con respeto y consideración dentro de la organización, pues se reconocen que cada uno tiene derechos; por lo tanto, se debe respetar y ayudar mutuamente; esto sin afectar la autoridad que tiene cada uno de los integrantes dentro de la organización.

CONCLUSIONES

1. Los derechos humanos comprendidos desde el enfoque de la Responsabilidad Social, se definen como la facultad que tienen los miembros de la organización para hacer prevalecer sus derechos y los de los demás, en un clima de estabilidad, confianza y respeto a las normas, principios y valores institucionales que cada organización ha establecido como elementos constitutivos de responsabilidad ante los trabajadores, organizaciones sociales, accionistas y proveedores, con la finalidad de lograr la convivencia social, el desarrollo humano sostenible y la práctica del bien común.
2. Los derechos humanos, en el contexto de la Responsabilidad Social, se fundamentan en el respeto a la dignidad humana como principio de validez universal, los tratados y normas jurídicas nacionales e internacionales que promueven el trato digno a cada ser humano, el marco teleológico que toda organización establece para movilizar esfuerzos y expectativas necesarias para lograr el cumplimiento de sus fines y propósitos; y, por último, se fundamenta en los valores institucionales que determinan el comportamiento ético de los stakeholders de la organización responsable.

3. La caracterización de los derechos humanos en el marco de cumplimiento de la responsabilidad social de las organizaciones se evidencia en: 1) la orientación que tienen las normas y reglamentos que establecen las pautas de conducta de los integrantes de la organización; 2) las políticas institucionales diseñadas en los planes de largo, mediano y corto alcance; y 3) en la proyección de la visión, misión y demás componentes que proyecten a la organización en el tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CALDERON, A. (2005). *El ABC del derecho internacional de los derechos humanos*. Lima: San Marcos.
- HAMBURGER, A. (2008). *Los valores corporativos en la empresa*. Bogotá: Paulinas.
- MOLTENI, M & ROSSATO, E. (2007). *Responsabilidad social y resultados de empresa*. Lima: Fondo editorial UCSS.
- SANCHEZ, J. (1998). *Los derechos humanos. Teorías y definiciones*. Recuperado de <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/2/dh/dh-der-j.cano.html>.
- SANCHEZ, R. & MONTELLANOS L. (2007). *Derechos Humanos Democracia y Responsabilidad Social*. Lima: Instituto de Gobierno de la Universidad de San Martín de Porres.
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. (2005). *Derechos humanos manual para parlamentarios*. Recuperado de <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/7505.pdf?view=1>.