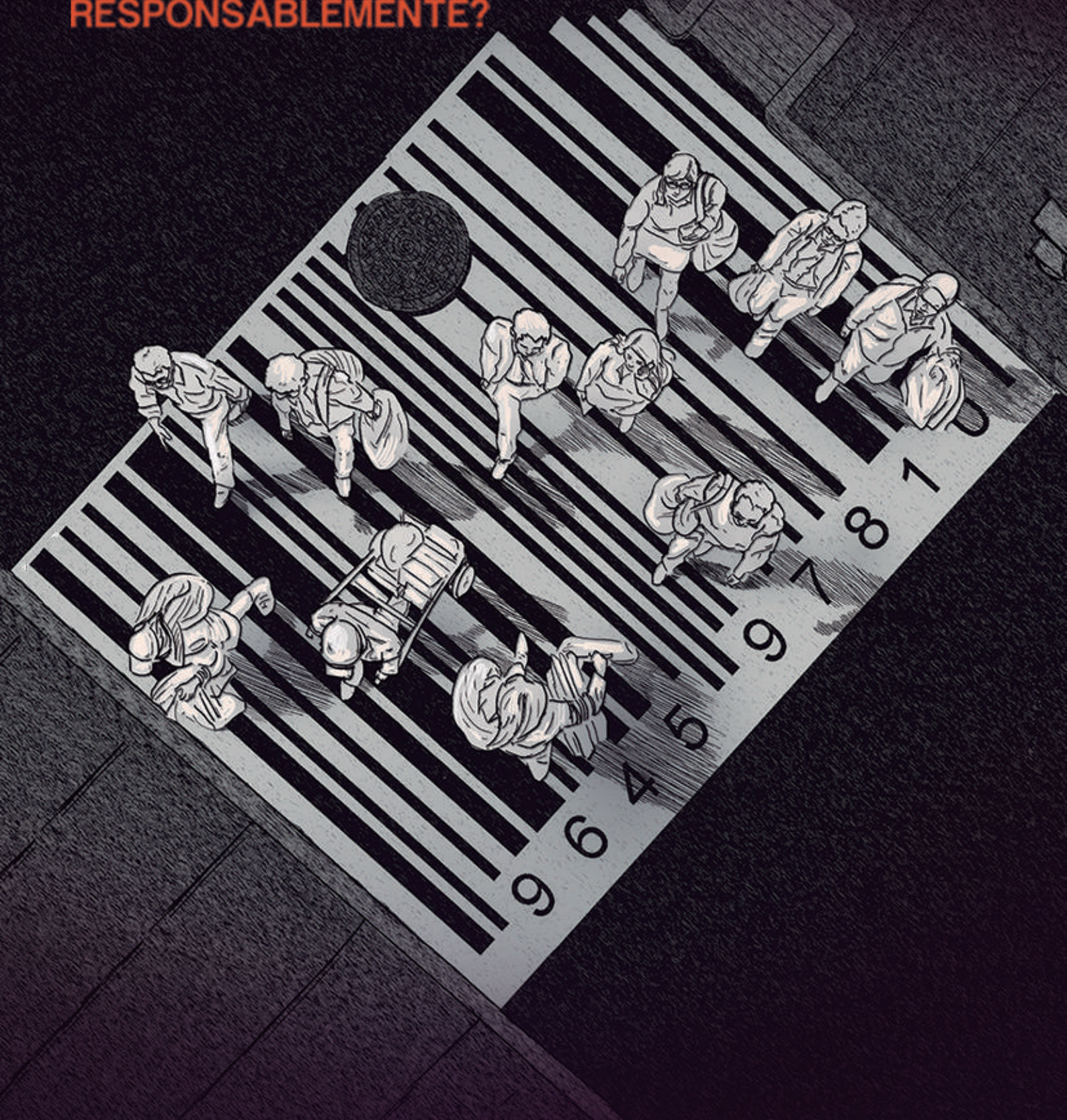


SOCIOS

¿PODEMOS GANAR
RESPONSABLEMENTE?



Presentación

El Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú pone a su disposición las relatorías de las conferencias, mesas de discusión y talleres del XI Encuentro de Derechos Humanos “Socios. ¿Podemos ganar responsablemente?” que se desarrolló entre el 15 y 19 de junio en el Campus de nuestra casa de estudios.

Dichas relatorías condensan los principales mensajes dados por los ponentes de las actividades académicas desarrolladas durante el Encuentro, a fin que puedan ser consultados por los asistentes al evento, así como por el público en general.

El Encuentro de Derechos Humanos es una actividad que el IDEHPUCP desarrolla cada año, en la que, a través de actividades académicas y artísticas, se busca la reflexión en torno a un tópico concreto vinculado a la defensa de los derechos fundamentales en nuestro país.

Este año, nuestro tema central fue la relación entre las empresas y los derechos humanos. Resulta importante que las empresas, actores importantes en una sociedad con una economía de mercado, adquieran mayor conciencia sobre los efectos que generan en la vida de las personas y complementar sus actuales enfoques sobre responsabilidad social empresarial. Al mismo tiempo, los alumnos de nuestra universidad – y otras casas de estudio – pudieron acercarse, por primera vez, a un tema novedoso y que se vincula con el trabajo que desempeñarán al concluir sus respectivas carreras.

Con esta publicación, damos por concluidas las actividades del XI Encuentro de Derechos Humanos.

ÍNDICE

1. Conferencia Magistral: Desafíos en la implementación de los principios orientadores de Derechos Humanos y empresas. 1
2. Seminario: La responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos y el medio ambiente (Sesión 1) 3
3. Taller: Empresas y Derechos Humanos: buenas prácticas de gestión 5
4. Mesa: Gestión de la diversidad cultural en la empresa pública y privada 7
5. Conferencia: Cuatro enfoques de la responsabilidad social: Principales avances 9
6. Mesa de discusión: El rol de las empresas en el desarrollo sostenible del país. Más allá del volumen de negocios 11
7. Cuentoferencia: Ética en 3D y Derechos Humanos 13
8. Seminario: La responsabilidad de las empresas frente a los Derechos Humanos y medio ambiente (Sesión 2) 17

9.	Conferencia: El Programa Perú Responsable del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Pionero en el Sector Público en Generar Políticas Públicas en Responsabilidad Social Empresarial Generadora de Derechos Humanos	20
10.	Conferencia Magistral: Los Derechos Humanos en el quehacer de la empresa: implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y las tendencias internacionales en los tres pilares.	21
11.	Mesa: Los Derechos Humanos laborales fundamentales	25
12.	Taller Vivencial: Esclavitud neoliberal: Oro del infierno	29
13.	Taller: Empresas extractivas, seguridad y respeto a los Derechos Humanos: implementación práctica de los principios voluntarios	31
14.	Mesa: Industrias Extractivas y Defensores de Derechos Humanos en el Perú. Perspectivas y Experiencias	32
15.	Conversatorio: Empresas y Derechos Humanos desde la ética en ingeniería	34

Día 1

Lunes 15 de junio

Conferencia Magistral: Desafíos en la implementación de los principios orientadores de Derechos Humanos y empresas

Institución organizadora: Idehpucp

Expositores y comentaristas: Rajiv Maher (e), Martín Beaumont (c) y Elizabeth Salmón (c)

El lunes 15 de junio se desarrolló esta conferencia magistral, vinculada a la implementación de los principios voluntarios sobre empresas y derechos humanos.

Conferencia Magistral: Rajiv Maher.

La mesa inicia con la presentación de Rajiv Maher, asesor senior del Instituto Danés de Derechos Humanos y Empresas. Maher realizó un repaso general sobre el trabajo de su institución en el contexto danés, haciendo un paralelo entre los principios básicos que la rigen —y que buscan negar cualquier tipo de aval a proyectos nocivos— y los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que buscan mitigar los impactos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos. Así, se presenta como una piedra angular la reflexión de los posibles impactos sobre la vida de las personas, preguntándose si es que ellos existirían sin la presencia de la empresa en la zona. Presentó cifras que demuestran que la falta de licencia social de un proyecto empresarial puede llegar a costar hasta 20 millones de dólares por semana. En ese sentido, el análisis sobre la actividad empresarial debe ser realizado de la mano con las comunidades, reconociéndolas como actores claves del proceso.

Maher realizó también un análisis crítico sobre estos principios. En primer lugar, su capacidad para ser verdaderamente neutrales y apolíticos. Así, ¿el mal necesario termina siendo el mal menor? La empresa privada quiebra sus relaciones con el Estado para construir principios autoregulados que solo siguen una sola óptica. Los Principios Rectores son perfectibles pues hasta el momento parecieran no haber resuelto la conflictividad social en el caso peruano. Así, la ponencia concluye al realizar un llamado sobre la importancia de adoptar estos principios —los cuales son voluntarios y no vinculantes— de una manera ética como una forma de respetar a las comunidades, pero también, de esclarecer las responsabilidades frente a violaciones a los derechos humanos y fortalecer la democracia y la participación.

Comentarios: Martín Beaumont (presidente de la Comisión de Gobierno de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP)

Resaltó la manera como dentro de un mismo caso se ponen en relación una multiplicidad de factores que vuelven más complejo el análisis. Así, los Principios Rectores *per* se no constituyen un problema, sino que se enmarcan dentro de un contexto y un sistema en el cual aún persiste la exclusión y la violencia estructural. La actividad minera en el Perú ha estado marcada por un retroceso del Estado —el modelo del Estado ausente— lo que se refleja en el debilitamiento de la institucionalidad.

Asimismo, Beaumont rescató la necesidad de una comprensión mayor sobre la responsabilidad social empresarial, que incluya a la totalidad de actores como sujetos activos y con agencia; la responsabilidad es social, es decir, compartida por la colectividad. Entonces, la relación armoniosa entre los actores ayudará a la mitigación de los impactos sobre los derechos humanos. Lamentablemente, en el caso peruano, para Beaumont, se han construido dos posiciones contrarias y encontradas: “Perú, país minero” vs “agro si, mina no”. Solo reconociéndose como iguales y con un verdadero compromiso se podrá iniciar un camino hacia el consenso social.

Comentarios: Elizabeth Salmón (directora del IDEHPUCP)

La abogada especialista en Derecho Internacional realizó un contraste entre los Principios Rectores y su aplicación en contextos de una democracia consolidada y lo expuesto por el Dr. Beaumont sobre el caso peruano. Así, pareciera ser que el Perú se encuentra en un momento de tránsito entre una perspectiva en la que los derechos humanos garantizan el respeto del Estado a sus ciudadanos, y una donde la totalidad de actores, incluyendo a las empresas, tienen algún tipo de obligación de respeto a los derechos de las personas.

La directora del IDEHPUCP recalcó que este tránsito no niega la alta responsabilidad que los Estados tienen en esta materia, sino que existen una multiplicidad de espacios donde actores y discursos confluyen e impactan en la vida de las personas y el respeto a su dignidad. En este momento de tránsito, resulta imposible pensar que las empresas no impactan en los derechos humanos, el modelo estado céntrico ya no resulta del todo efectivo para reflejar las dinámicas sociales, así como el desarrollo del derecho internacional —*hard law*—.

Para culminar la conferencia, se generó un debate en torno a los beneficios del respeto a los derechos humanos —más allá de una simple motivación económica— y las formas como se podrían cuantificar. Asimismo, se tocó la relación entre la responsabilidad social empresarial y su articulación con el respeto por los derechos humanos partiendo de la premisa de “no hacer daño”. Las respuestas al problema de la relación entre empresas y derechos humanos se deben iniciarse por reflexionar acerca de qué entendemos por ganar y como ser responsables sobre la forma como se gana —respetando tanto a trabajadores como a terceros, especialmente a grupos vulnerables. Entonces, ¿podemos ganar responsablemente?

Día 2

Martes 16 de junio

Seminario: La responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos y el medio ambiente (Sesión 1)

Institución: Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – EQUIDAD**Expositores y comentaristas: Rajiv Maher y Javier Mujica**

Primera sesión martes 16 de junio, de 5 a 7pm. Auditorio de Humanidades. XI Encuentro de Derechos Humanos.

Mujica explicó que el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú Equidad es una institución que nace preocupada por la situación de los derechos humanos en el Perú, en un contexto donde se cometían graves crímenes contra los derechos humanos y el Estado peruano era denunciado recurrentemente a nivel interamericano por incumplir sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos. Señaló que hoy, entre sus líneas de trabajo, se encuentra incidir en la creación de estándares internacionales y normas convencionales relativas a la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos y el medio ambiente.

Por su parte, Maher realizó una revisión histórica de las iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE). Observó que éstas siempre se han caracterizado por ser voluntarias e independientes al Estado. Explica que su nacimiento obedece a un interés de las empresas por mejorar su imagen, ganarse la confianza de las personas (licencia social) y por evitar regulaciones por parte del Estado. Sostuvo que tuvieron que suceder grandes catástrofes –derrames petroleros, desastres químicos, etc.- para que las empresas fueran conscientes de la importancia de establecer sistemas de evaluación y control voluntarios respecto de su desempeño y actividad.

Luego de examinar el desarrollo histórico de la RSE, el ponente presentó algunos resultados de la investigación que emprendió para su tesis doctoral, la misma que consistió en analizar el impacto de las iniciativas voluntarias de RSE en los supuestos beneficiarios de las actividades empresariales: las comunidades. Para ello visitó pueblos aledaños a minas en Brasil y Chile. Encontró relatos y testimonios reveladores: los pobladores señalaban que con la RSE la empresa buscaba en realidad manipularlos, generar conflictos internos o invisibilizar demandas importantes de las comunidades como el agua o la tierra.

En su segunda intervención, Mujica indicó que lo expuesto por Rajiv Maher evidencia que las iniciativas voluntarias de RSE resultan insuficientes. Sustentó que la protección de los derechos humanos y del medio ambiente no puede seguir dependiendo de la voluntad de las empresas sino que debe ser una obligación internacional oponible a las empresas. Consideró que sería valiosa la existencia de un tratado sobre responsabilidad internacional de las empresas por violar normas de derechos humanos y medio ambiente. Asimismo, señala que sería oportuna la creación de una Corte Internacional encargada de establecer la responsabilidad de las empresas por hechos internacionalmente ilícitos.

Finalmente, Mujica saludó que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) recalque la obligación que tienen los Estados de supervisar que las empresas que prestan servicios públicos y realizan actividades empresariales cumplan con las normas de derechos humanos y medio ambiente.

Taller: Empresas y Derechos Humanos: buenas prácticas de gestión

Institución: Perú 2021

Expositores: Adriana Quirós

El día Martes 16 de Abril se llevó a cabo el taller: “Empresas y derechos Humanos: Buenas prácticas de gestión”, conducido por Adriana Quirós Carranza, gerente de investigación y Desarrollo de Perú2021.

El taller consistió en la evaluación de diversos casos prácticos, tanto nacionales como internacionales, sobre las buenas prácticas en derechos humanos que deben tener las empresas y la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre la materia. A través de ese análisis se discutieron medidas de debida diligencia así como algunos mecanismos de reparación que tuvieron las empresas en los casos en que impactaron en los derechos humanos.

Se definieron los Principios Rectores haciendo hincapié en las funciones que recogen: proteger, respetar y reparar, y en su carácter no vinculante. A partir de ellos, se trabajó el concepto de una buena gestión de derechos humanos en la actividad empresarial, que significa cumplir con el orden lógico de la debida diligencia: caso de empresa mundial, estrategias, políticas, procesos y procedimientos, capacitación y mediación de desempeño.

El caso más relevante y comentado fue el caso “NIDERA”. Se trata de una empresa argentina que produce maíz y cuenta con un gran número de trabajadores rurales. En 2011, funcionarios del Ministerio de Trabajo evidenciaron las condiciones precarias de los trabajadores, señalando que las empresas agrícolas funcionaban con peones esclavos. Todo ello resultó en pérdidas millonarias para todo el sector agrícola en la Argentina. A partir de ahí, NIDERA S.A. empezó a trabajar en su gestión de políticas acordes con los derechos humanos conjuntamente con 4 organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, no se respetó el Orden Lógico de la debida diligencia, empezando el proceso a partir de la creación de procesos y procedimientos. Ello devino en un alto costo para la empresa, ya que la falta de un estudio sobre el tema hizo que se ofreciera un mal producto.

Posteriormente se evaluaron algunos mecanismos de presión impulsados desde la opinión pública sobre las grandes empresas transnacionales y su interacción con los derechos humanos.

Se mencionó el premio “Public Eye”, galardón que se le hace entrega a aquellas empresas que no muestran una responsabilidad para con los derechos humanos y el medio ambiente. A través de este premio se da luz de forma crítica a las prácticas escasamente responsables de algunos negocios y ofrece una plataforma para que las organizaciones de la sociedad civil puedan criticar públicamente los casos de violaciones de los derechos humanos y laborales o la destrucción del medio ambiente y la corrupción.

En el año 2015 se eligió a la empresa Chevron (nominada por Amazon Watch) debido a sus prácticas corporativas que han causado daños al medio ambiente y al ser humano en la Amazonía Norte de Ecuador. Más de 60 mil personas participaron en la votación que se hizo en línea.

De igual manera, se comentó la campaña “Tras la Marca”, liderada por un grupo de consumidores que calificaron a 10 empresas grandes de alimentos, haciéndoles un seguimiento sobre sus prácticas empresariales evaluando diversas áreas: tierras, mujeres (equidad de género), cambio climático, agua, agricultura, transparencia, etc.

Debido a ello, algunas empresas decidieron mejorar su gestión con derechos humanos. Además, porque el inversionista se está poniendo cada vez más exigente y quiere saber cual es la situación de las empresas (y cada una de estas) en relación con los derechos humanos. El inversionista no quiere correr riesgos en derechos humanos. El Perú, por ejemplo, es un país de alto riesgo en materia de derechos humanos para el inversionista, según el Human Rights Risk Index.

En conclusión, el taller se centró en la implementación de los Principios Rectores por parte de las empresas, desarrollando políticas correctas tanto de debida diligencia como en mecanismos de reparación. Se buscó demostrar que la implementación de los Principios Rectores en definitiva resulta beneficiosa para las empresas, ya que éste costo se traslada a la reputación de la empresa y puede afectar significativamente sus resultados.

Mesa: Gestión de la diversidad cultural en la empresa pública y privada

Institución: Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial, Ministerio de Cultura**Expositores: Aldo Gomero, Alonso Santa Cruz y Carlos Andrés Vera.**

El martes 16 de junio se desarrolló este conversatorio que tuvo la presentación de los tres expositores de la Dirección de Diversidad Cultural y Eliminación de la Discriminación Racial del Ministerio de Cultura: **Aldo Gomero**, psicólogo social, **Alonso Santa Cruz**, antropólogo – ambos especialistas de la mencionada Dirección - y **Carlos Andrés Vera**.

Gomero inició resaltando la ausencia del enfoque de la diversidad cultural en la gestión empresarial y el trabajo que su unidad ha venido desarrollando para cubrirla. A continuación, definió ciertos conceptos básicos para tener en claro lo que significa la gestión de la diversidad cultural. Estos conceptos básicos definidos fueron los siguientes: i) interculturalidad; ii) enfoque intercultural; iii) enfoque intercultural en las políticas públicas; iv) grupo étnico-cultural; v) competencia intercultural. A medida que se fueron explicando estos conceptos, Gomero remarcó la necesidad de la utilización de este enfoque no sólo en las políticas públicas sino también en la gestión empresarial. Sus apreciaciones se resumen en la siguiente interrogante: ¿Cómo integrar el enfoque intercultural y qué significa este proceso? También mencionó lo que entendemos por diversidad cultural expresada en la composición de la población peruana, así como la evidencia pertinente de esta situación y los criterios para identificar grupos étnico-culturales como los afrodescendientes o pueblos indígenas. El expositor finalizó su intervención con la mención del marco normativo internacional y nacional que protegen, fomentan y ponen en evidencia la diversidad cultural.

Continuando con el conversatorio, Santa Cruz explicó una línea de tiempo para entender por qué hablamos de diversidad en la gestión en la actualidad. Se explicaron los primeros estudios de mercado que marcaban la necesidad de incluir el tema de la diversidad cultural en el tema empresarial, no sólo desde la lógica social sino también como un método para la mejora de la organización y producción, durante la década de 1980. A partir de este hito, Santa Cruz explica la evolución del concepto de diversidad y su relación con la empresa, sintetizada por David Thomas y David Ely en los siguientes paradigmas: i) Discriminación y Justicia; ii) Acceso y legitimidad y iii) Aprendizaje y Eficacia. Acto seguido, sistematizó las condiciones para facilitar la integración de la gestión de la diversidad cultural. Al explicar este punto, se inició un debate con intervenciones del público que llamaba la atención sobre las dificultades para aplicar la diversidad cultural en las empresas por la brecha existente entre la lógica de este modelo de gestión y el que impera en las compañías.

Continuando con la exposición, Santa Cruz mencionó las 4 dimensiones de la diversidad del modelo propuesto por Gardenswartz y Rowe que se entienden como capas de una cebolla: i) personalidad, ii) dimensiones internas, iii) dimensiones externas; y iv) dimensiones organizativas. Asimismo, se mencionó los tres momentos necesarios para una gestión de la diversidad cultural: i) cumplimiento de obligaciones; ii) argumentos éticos o morales

conectadas a las políticas de Responsabilidad Social Empresarial; y iii) razones estratégicas. Gomero tomó la palabra para explicar los 8 procesos de los servicios en los que se puede incluir el enfoque cultural. Estos son los siguientes: i) Gestión del conocimiento; ii) Planeamiento y Presupuesto; iii) Infraestructura y disposición de los espacios; iv) Comunicación y acceso a servicios; v) Documentación; vi) Instrumentos de gestión institucional; vii) Normatividad; y viii) Recursos Humanos.

Posteriormente, Vera señaló las dos maneras en las que se entiende la gestión de la diversidad cultural: como valoración y como obstáculo. Asimismo, resaltó el poco tiempo que se viene trabajando la transversalización del enfoque intercultural (el Ministerio de Cultura es una institución de creación reciente). Este trabajo exige vínculos con el sector público, empresas y sociedad civil mediante el establecimiento de diálogos y consensos. A modo seguido, Vera sistematizó las ventajas y obstáculos de la gestión de diversidad cultural. Dentro de las ventajas, se resaltó la idea de vincular la perspectiva de productividad con la de la responsabilidad y rol social de las empresas. Por el lado de los obstáculos, se inició una suerte de debate con dos intervenciones del público que apuntaban a visibilizar los mecanismos para cambiar la lógica de la diversidad cultural en las empresas como algo rentable y positivo. Antes de terminar se mencionaron algunas experiencias valiosas que, según Vera, son difíciles de encontrar en el contexto peruano y latinoamericano. El expositor mencionó que la integración de este enfoque supone un desafío al sector empresarial, pero a la vez, no le quita responsabilidad al Estado de promover este enfoque desde el punto de vista altruista sino también por el papel fundamental de las empresas para el desarrollo del país.

A modo de conclusión, Vera mencionó algunos mecanismos para intensificar la presencia de las lógicas propuestas por la gestión de la diversidad cultural: i) Fortalecer la Responsabilidad Social Empresarial; ii) desarrollar y fortalecer el sentido crítico de la ciudadanía; iii) desarrollar canales de articulación entre Empresas, Estado y Sociedad Civil para la creación de protocolos de acción y desarrollo de políticas de este modelo de gestión en las empresas. Como intervención final, Santa Cruz explicó un modelo útil en perspectiva comparada: el caso del Protocolo para la Gestión de la Diversidad desarrollado por el Ministerio de Trabajo de España y las empresas. Ese protocolo cuenta con 5 bloques que nos pueden acercar mucho más a la realidad sobre qué se debe hacer para asegurar la presencia de la gestión de la diversidad cultural: i) Igualdad de Trato y no discriminación; ii) Recursos Humanos y mecanismos para generar situaciones igualitarias; iii) Fomento de acciones de comunicación; iv) Compromiso organizativo a través del recojo de la diversidad en las misiones y visiones de las organizaciones empresariales; y finalmente, v) la visibilización de la diversidad en acciones empresariales.

Conferencia: Cuatro enfoques de la responsabilidad social: Principales avances

Institución: Maestría en Derecho de la Empresa de la PUCP

Expositores: Cecilia Rizo-Patrón, Astrid Cornejo, José Luis Rosales, Felipe Gamboa y Javier Pazos

El día martes 16 de junio de 2015 se llevó a cabo la conferencia “Cuatro enfoques de la Responsabilidad Social: Principales avances”, organizada por la Maestría en Derecho de la Empresa de la PUCP y que fue parte del XI Encuentro de Derechos Humanos: Empresas y Derechos Humanos del IDEHPUCP.

Los panelistas de la conferencia fueron: Cecilia Rizo-Patrón (docente de la Maestría de Derecho de la Empresa de la PUCP, gerente de Dirección Sostenible en Perú 2021), Astrid Cornejo (docente en CENTRUM Católica, experta en Responsabilidad Social Empresarial), José Luis Rosales Lassús (sociólogo, docente e investigador del Departamento de Ciencias Sociales de la PUCP, asistente de Dirección en la Dirección Académica de Responsabilidad Social de la PUCP), Felipe Gamboa (abogado por la PUCP, asociado del área laboral del estudio Miranda & Amado y coordinador Pro Bono en la Alianza Pro Bono) y Javier Pazos (Jefe de la Oficina Académica de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP).

La conferencia se inició con la participación de Cecilia Rizo-Patrón con el tema “*Enfoque de los derechos humanos y los principales estándares de responsabilidad social empresarial aplicados a nivel global: ¿cuál es el espacio de los derechos humanos en las empresas?*”. En dicha ponencia se explicó cómo determinadas empresas gestionan los derechos humanos en sus actividades a través de estándares internacionales. Ellos se basan en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, y están referidos al respeto de derechos fundamentales como el derecho al trabajo (libertad sindical, trabajo digno, salario justo), libertad de expresión, derecho a la salud, educación, derecho de los pueblos indígenas, entre otros.

Posteriormente, Astrid Cornejo presentó la ponencia titulada: “La responsabilidad social ambiental desde la perspectiva de los derechos humanos”. En ella se mostraron los impactos del cambio climático en los derechos humanos, sobre todo en lo que respecta a los derechos al agua, la salud y alimentación. Asimismo, resaltó la importancia de fomentar un nuevo modelo de gestión de negocios en las empresas, de tal manera que se consideren temas sociales y ambientales.

Por su parte, José Rosales abordó el tema de la responsabilidad social universitaria en la PUCP. En dicha ponencia se presentó a la universidad como un actor clave que debe incidir de manera directa sobre su entorno, ya que no solo debe limitarse a la formación de profesionales o funcionarios de Estado, sino también a la realización de proyectos de incidencia, cursos y talleres dirigidos a la sociedad dentro de su quehacer universitario. Dos

ejemplos claros de esta labor son: (i) el Grupo Casas Calientes de la Facultad de Ingeniería, quienes buscan implementar mejores condiciones en los hogares de la sierra peruana para enfrentar el friaje y (ii) AxisArte, en donde los alumnos de la Facultad de Arte visitan distintas comunidades y aprenden técnicas ancestrales de diseño de estos pueblos, mientras que los alumnos los asesoran sobre mecanismos para acceder a la formalidad y mejorar la rentabilidad de sus negocios. De otro lado, se tiene la experiencia de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la PUCP con una asignatura en la que se realiza un concurso de spots publicitarios que aborden temas relacionados con violencia de género, trata de personas, entre otros. El ganador de este concurso es elegido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quienes luego incluirán el spot en sus campañas de concientización sobre la materia.

De otro lado, Felipe Gamboa trató el tema del rol social de los estudios de abogados y el sistema pro bono peruano. Gamboa indicó que el trabajo pro bono constituye una manera diferente de ejercer la profesión, pues se ofrecen servicios legales gratuitos y de calidad a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Ello implica, entre otras actividades, la atención de casos individuales o colectivos y la difusión del derecho a través de la organización de diferentes talleres. Afirmó además que el trabajo pro bono también puede plantearse en la participación en políticas públicas y la elaboración de proyectos de ley que coadyuven al fortalecimiento de instituciones públicas.

Finalmente, Javier Pazos explicó el tema de la responsabilidad social y enseñanza del derecho a partir de la experiencia de la Oficina de Responsabilidad Social de la Facultad de Derecho de la PUCP. Así pues, indicó que el enfoque de responsabilidad social en la enseñanza del Derecho es trascendente, pues refleja un claro compromiso con la sociedad. Destacó que la malla curricular en la Facultad de Derecho tiene cursos como el de Proyección Social de Derecho (PROSODE) y la Clínica Jurídica de Acciones de Interés Público. En el primero se brinda una atención individualizada mediante asesoría legal en consultorios, se absuelven consultas jurídicas en programas de radio, se realizan programas de educación legal con niños y sobre temas de seguridad y salud en el trabajo con MYPES. Por su parte, el trabajo de las Clínicas Jurídicas se enfoca en el análisis de casos particulares que podrían ser de trascendencia y tener impacto en la colectividad.

Esta conferencia reflejó la importancia de la responsabilidad social en la labor de las empresas en el respeto y garantía de los derechos fundamentales. También nos mostró dicho enfoque también puede y debe trasladarse a otros espacios como la universidad y al ejercicio de diversas carreras profesionales.

Día 3
Miércoles 17 de junio

**Mesa de discusión: El rol de las empresas en el desarrollo sostenible del país.
Más allá del volumen de negocios**

Institución: Proyecto Ankawa**Expositores: Luis Fernando Domínguez, Karenina Tapia y Renato Sotelo**

El miércoles 17 de junio se llevó a cabo la Mesa de discusión “El rol de las empresas en el desarrollo sostenible en el país. Más allá del volumen de los negocios”. En la mesa estuvieron los panelistas Luis Fernando Domínguez, Karenina Tapia y Renato Sotelo.

Los panelistas abordaron el concepto de desarrollo sostenible y cómo es que las empresas mineras deben posicionarse como socios estratégicos con los diversos actores, tales como: el Estado, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad, entre otros. De igual manera se evaluaron algunos factores que obstaculizan un diálogo correcto y eficiente entre los actores señalados y cómo deben establecerse los canales para un sólido compromiso entre las partes con el fin de apuntar al desarrollo sostenible.

En primer lugar, se tomaron como ejemplo algunos casos prácticos en los que el diálogo con la comunidad ha tenido resultados adversos, tanto por la desconexión con la comunidad, como la fragmentación y politización de esta última, así como la visión netamente empresarial que hayan podido tener las mineras, quienes en principio buscaban la explotación del recurso sin asociarse con los otros actores en pro del desarrollo sostenible.

Seguidamente, se analizó la relación de las empresas extractivas con los derechos humanos haciendo una diferenciación entre la eficacia vertical, que entabla una relación directa entre el Estado y el individuo, y la eficacia horizontal, que se da entre dos particulares y en la que finalmente se desenvuelve el concepto de desarrollo sostenible.

Es en la eficacia horizontal donde se determina que existen cuatro formas en las que las empresas pueden afectar los derechos humanos: en relación con sus empleados, sus clientes, su entorno (medio ambiente) y la cadena de producción. En función de ello, se pasó un video para ver como es que las empresas han venido desarrollando la eficacia horizontal teniendo como base el diálogo social.

Finalmente se abordó el tema de las empresas de seguridad y los derechos humanos en las industrias extractivas. Para ello se evaluaron dos casos internacionales. El primero de ellos fue “Chiquita Brands”, relativo a las Autodefensas Unidas de Colombia y su actividad paramilitar como resultado de la falta de prevención del Estado Colombiano. El otro fue la Masacre en la Plaza Nisour en Bagdad relacionado a la empresa de seguridad privada “Blackwater”. En función de ambos se discutió el deber de prevención y supervisión permanente del Estado, así como la propuesta de principios voluntarios en seguridad y derechos humanos.

Posteriormente se absolvió las preguntas del público.

En conclusión, la mesa tuvo dos momentos claramente diferenciados, pero conectados por el contexto nacional en relación al rol que vienen cumpliendo las empresas extractivas y cómo estas impactan en los derechos humanos. La primera etapa apuntó a explicar los alcances del desarrollo sostenible, mientras que la segunda parte desarrolló el rol que vienen cumpliendo las empresas de seguridad en las industrias extractivas y los desafíos que ello plantea.

Cuentoferencia: Ética en 3D y Derechos Humanos

Institución: Departamento de Ciencias de la Gestión de la PUCP

Expositores: Francois Vallaeys

Introducción

Francois Vallaeys inicia la conferencia señalando que, como él es mitad docente-doctor-catedrático y mitad contador de cuentos, ha inventado el género de la cuentoferencia para hablar al corazón y a la mente a través de relatos.

Vallaeys indica que un título mejor para su conferencia es “Del Titánico a la Arca de Noé”. Ello debido a que estamos en un Titánico planetario que es grande y lujoso, pero que está destinado a hundirse; pero necesitamos pasar a una Arca de Noé más sencilla pero donde podamos entrar todos.

Un agradecimiento previo

Vallaeys señala que es necesario recordar dónde estamos. Estamos en el sistema solar. El sol es nuestro padre porque estamos hechos de átomos de carbono, los que se forman en la estrella que nos da luz y calor. Así, hay que recordar que habitamos el sistema solar, y que nuestros antepasados, la cultura inca, eran perfectos científicos al alabar a taita inti y pacha mama. Y es que vivimos en la tierra. Por lo que también hay agradecer a la tierra. Sin embargo, también es importante agradecer a la mama quilla, la luna. Porque ella nos mantiene equilibrados en nuestro eje y nos permite mantener la temperatura promedio en 20 grados. Es necesario agradecer también a Júpiter, a este sol abortado, que con su inmensa grandeza y poderosa gravedad permite atraer todos los proyectiles y meteoritos que podrían caer sobre la tierra.

Por otro lado, es necesario agradecer también a lo más pequeño. A la mitocondria. A ella le debemos nuestro metabolismo y el procesamiento del oxígeno. Así, gracias a la simbiosis con estos seres pequeñísimos poder vivir. Esta simbiosis es una asociación gana-gana. Distinta a la idea de la competencia propuesta por el neoliberalismo.

Finalmente, hay que agradecer al mundo de las plantas. La tierra es viva por la plantas, ellas han creado a los seres vivos y la atmosfera. En este sentido, Vallaeys afirma que somos parásitos de las plantas. Por este motivo hay que agradecer también a quienes cultivan y cuidan al campo.

Buenas noticias y malas noticias

Vallaeys nos brinda una buena noticia. Nuestro desarrollo de los últimos 2 siglos es asombroso. La esperanza de vida ha crecido de manera inusitada y nuestra vida es, en

muchos casos, más digna. Ello gracias a la democracia, los derechos humanos, la ciencia, la educación, el agua, la Microbiología, la higiene, la salud y todas las innovaciones de los últimos siglos que han mejorado nuestra vida.

Sin embargo, hay problemas. Existe un impacto de la industria química sobre la fertilidad humana. Los riesgos se incrementan en una velocidad poco común. Las diversas manifestaciones de cáncer han aumentado. Todo ello probablemente al hecho de que el 40% de los productos de higiene/belleza contienen al menos un perturbador endocrino. ¿Cuáles son sus efectos? ¿Cuáles son los efectos cocktails? Nadie sabe. Los productos antes señalados respetan la ley. Entonces, ¿es un problema de ley o de concepción de alimentación sana?

Otro ejemplo que la situación no va bien es la distribución de los ingresos mundiales. 1% de la población más rica está acaparando cada vez más la fortuna mundial. Hoy 7 de cada 10 personas del planeta viven en un país donde la desigualdad económica es mayor ahora que hace 30 años. Es decir, en el mundo hoy hay más desigualdad y, con ello, mayor frustración y violencia.

¿Y la esclavitud? ¿Ha sido suprimida? No, existe esclavitud moderna. Frente a esta realidad, las empresas mundiales utilizan directamente o indirectamente esclavos a través del sistema productivo. Por este motivo, Vallaeys señala que no se ha superado el problema de la esclavitud. Cabe señalar que todos estamos ligados a este sistema, toda vez que usamos ropa de una marca que ha financiado a esta esclavitud moderna.

Somos insostenibles

Este problema no es un tema que se pueda resolver individualmente, sino que requiere que nos asociemos. En otras palabras, no es un tema de responsabilidad personal, sino de responsabilidad social. Eso nos conduce a lo siguiente: todos deberíamos agruparnos y vivir bien pero dentro de los límites de biocapacidad mundial.

Los países pobres son sostenibles, pero es por mala calidad de vida. Los países emergentes están alcanzando mejores niveles de desarrollo humano, pero están saliendo los límites de biocapacidad. Finalmente, los países ricos salen por completo de estos límites. En este sentido, hoy en día desarrollarse es alejarse a la sostenibilidad. Es vivir el confort de hoy a costa del confort de mañana. Por ese motivo, somos sistémicamente insostenibles.

Este fenómeno no es por culpa de malos políticos ni de malos directores internacionales, sino que todos facilitamos esta realidad. Estamos en un Titanic planetario que es lindo y prestigioso, pero que solo puede realizar un único viaje directo al fondo del mar. Por ese motivo, Vallaeys indica que es necesario subirnos a un arca de Noé, más modesta pero donde entramos todos.

Soluciones sistémicas innovadoras

A pesar de lo antes dicho, Vallaeys señala que existen soluciones sistémicas innovadoras. Así, tenemos las siguientes soluciones:

1. Pasar de una economía de stocks (petrolero y minerales, extracción del Stock) a una economía por flujos (flujos de la tierra: sol, viento, biomasa). De esta forma no se le quita nada al mañana. Lamentablemente este camino requiere de investigación científicas que aún no se han producido.
2. Pasar de una economía lineal a una circular. Una economía circular optaría por una cadena de suministros invertida. Podríamos utilizar los implementos que hemos utilizado ya antes en varias oportunidades a fin de extraer lo menos posible de la Tierra. Este tipo de propuesta se pueden desarrollar, pero requieren de muchas alianzas entre empresas.
3. Pasar de una economía de obsolescencia, donde la empresa gana cuando el producto funciona por poco tiempo, a una economía de funcionalidad. Este modelo implica porque pensar en un sistema que no piense en la propiedad, sino un sistema en donde las empresas alquilen la función en lugar de venderme objeto.

A pesar de la existencia de estas propuestas, la economía mundial se sigue guiando por competencia irresponsable. Y la competitividad no permite que las partes combatientes se detengan y apuesten por el cambio. Por ello, Vallaey afirma que estamos ante un problema sistémico. Ambas partes se concentran en sus actos y no ven en sus impactos.

La responsabilidad por los impactos

La responsabilidad social es la responsabilidad por los impactos que no se ven. Necesitamos de la ciencia y de las miradas críticas libres. La mirada libre es necesaria para denunciar los malos impactos de la economía. En este punto, Vallaey inicia el primer cuento. Dicho cuento consiste en cómo la indiferencia ante un problema aparentemente ajeno puede generar impactos en nuestra vida.

¿Cómo controlar nuestros impactos sociales y medioambientales? A través de una ética en 3D y tomar en serio la responsabilidad social. La ética en tres dimensiones implica que el ser humano vive en tres dimensiones, como individuo, como sociedad y especie.

De este modo, la ética en 3D tiene las siguientes dimensiones:

1. Dimensión personal. Distingue bien y mal en relaciones interpersonales. Entonces, somos responsables de nuestros actos.
2. Dimensión pública: Distinguir lo justo de injusto en el campo de las estructuras sociales. Somos responsables solidarios de nuestros prójimos.
3. Dimensión global: distinguir entre lo sostenible y lo insostenible en el contexto global. Somos responsables de nuestro mundo.

Esta ética en 3D implica reconocer que estas tres responsabilidades están cruzadas y articuladas en el tema de la responsabilidad social por nuestros impactos. Sin embargo, muchas veces no nos sentimos responsables por nuestros impactos. Y es que en una avalancha ningún copo de nieve se siente responsable. No obstante, este no es un problema moral e individual, sino un problema global y sistemático.

En este punto, Vallaey relata un segundo cuento. Este cuento transmite que la responsabilidad social no puede darse a través de actos bondadosos y de filantropía, sino a través del cuidado de nuestros impactos negativos.

Finalmente, Vallaey señala que la responsabilidad social es un concepto poco entendido, debido a que la derecha la reduce a la responsabilidad moral a través de certificaciones que sólo sirven para lavar la cara de las empresas, mientras que la izquierda la simplifica a un tema jurídico. No obstante, es importante recordar que la responsabilidad social implica corresponsabilidad para cambios sistémicos.

Conclusiones

Vallaey mostró el valor de adoptar una ética no solo individual y pública, sino también global. Esta visión en tres dimensiones nos permitirá enfrentarnos al hecho de que el hombre es una especie insostenible. Esto a través de generar una responsabilidad no solo por nuestros actos, sino por nuestros impactos como miembros de un sistema que, al igual que el Titanic, nos llevará al hundimiento.

Seminario: La responsabilidad de las empresas frente a los Derechos Humanos y medio ambiente (Sesión 2)

Institución: Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – EQUIDAD**Expositores: Juan Ramón de Páramo y Yaiza Campanario Baqué**

El miércoles 17 de junio de 2015, en el marco del XI Encuentro: Empresas y Derechos Humanos organizado por el IDEH-PUCP, se presentó el seminario “La responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos y el medio ambiente” organizado por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos – EQUIDAD. En ella, los ponentes españoles Juan Ramón del Páramo Argüelles, director del Instituto de Resolución de Conflictos de la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM) y Yaiza Campanario Baqué, miembro del programa de Políticas Públicas y Derechos de los Pueblos Indígenas de EQUIDAD, expusieron sobre (i) la negociación como método de resolución de conflictos en el caso de las empresas y (ii) el monitoreo de impactos en la Amazonía.

El Doctor del Páramo inició su ponencia indicando que, aun cuando consideramos como natural la existencia de normas, políticas públicas y determinadas formas de vida, estas son construcciones humanas. En ese sentido, es erróneo creer que el Derecho cambia la realidad; esto es, que una vez emitida la norma, la realidad se amolda a ella de forma inmediata. Nada más falso. Por ello, es necesario comprender que para modificar una situación de la realidad es necesario negociar.

Por la negociación se entiende que en la sociedad existe cierta interdependencia, esto es: nuestros intereses coexisten con los intereses de otro. Cuando uno maximiza de forma egoísta su interés individual sin alinearlos con el interés ajeno se produce un desastre. Es necesario, entonces, plantearse una interdependencia estratégica, lo cual implica entender que un resultado óptimo de una acción no depende solo de nuestro interés sino de una cooperación constante con el otro. Sin embargo, para lograr dicha cooperación es necesario que los actores involucrados se encuentren en un mismo nivel, lo cual muchas veces hace indispensable compensar las destrezas estratégicas en el poder de negociación del actor más débil.

Además, debe tomarse en cuenta que en el universo limitado de los operadores del derecho se considera que si un actor cumple la norma no generará un conflicto. No obstante, hay que comprender que este es un escenario limitado, racionalmente unidimensional. La realidad es mucho más amplia, con más dimensiones, siendo por ende necesaria una visión más general. Asimismo, se cree que la obligación jurídica aparece con la existencia de una norma; sin embargo, el derecho es anterior a la norma y es siempre vinculante. Ello, toda vez que los derechos humanos son absolutos e universales: sin condicionamientos de origen, etnia, clase social, atribuibles a cada hombre por su identidad humana. Existe, por tanto, una exigencia moral de importancia constitutiva que desplaza cualquier otro interés, como por ejemplo la renta o un resultado positivo de cierto interés individual. Tomando en cuenta lo anterior, resulta erróneo considerar que el concepto de derechos humanos no es vinculante para las

empresas. El argumento jurídico deja paso al argumento moral que es anterior y mayor a aquel. Los derechos humanos sí son vinculantes para las empresas.

En ese sentido, si consideramos a los derechos humanos como exigencias morales, el uso del término negociación parece no ser apropiado puesto que se le asocia con el regateo, con el ceder algo, con una carga negativa y amoral. Una muestra de ello es lo que acontece actualmente en Colombia, donde las negociaciones para la paz con la FARC son denominadas diálogo. Parece existir una dicotomía entre la argumentación y la negociación. En ese sentido, a la primera se la relaciona con los conflictos entre derechos, la transformación de preferencias, el uso de razones y verdades, la imparcialidad, la cooperación, la prohibición de la amenaza, entre otros. Mientras que, la segunda, concierne a los conflictos de intereses, el intercambio de preferencias, los intereses y las voluntades (preferencia revelada), la racionalidad estratégica (considerada amoral), el actor interesado, los conflictos y la posibilidad de amenazar al otro. Sin embargo, ¿es ello cierto? ¿La distinción resulta siendo tan sencilla? Negociar es argumentar y, al mismo tiempo, argumentar no es tampoco “puro”. La argumentación también comprende estrategias, enmascarar intereses. Ante la dicotomía propuesta se plantea la idea de una negociación argumentativa. Negociar es un proceso interactivo que une lo explícito con lo tácito.

Volviendo a lo indicado anteriormente, es necesario recordar que dependemos del otro y viceversa. Las decisiones de un actor afectan al resto. El objetivo propio es parcialmente contrario y dependiente del objetivo ajeno. Por ello se plantea la interdependencia estratégica; la cual, a través de la negociación y ante un conflicto, permite adoptar una decisión conjunta que para ambos tenga un resultado más valioso que aquel resultante de la acción unilateral. En otras palabras: cooperar para ganar juntos.

Ahora bien, esta cooperación estratégica requiere de ciertos requisitos: (i) que la cooperación sea un interés de las partes, (ii) que los actores que cooperan no se encuentren vulnerables a la explotación, (iii) que se valore el resultado de la cooperación y (iv) que se valore la relación con el otro. Las desviaciones a estos requisitos en el mundo de las empresas, idealmente, no se presentan toda vez que el futuro de la empresa importa a sus representantes en la negociación. En ese sentido, existe un incentivo a cooperar por una expectativa futura de frecuencia de interacción con los demás actores. Además, se plantea la existencia de resultados donde un tercero se beneficie sin que ninguno de los demás actores se vea perjudicado. En este último caso, el acuerdo alternativo será mejor que la situación anterior de las partes. Cabe señalar que los fracasos en las negociaciones se deben a una falta de cultura negocial. Existen errores en el diagnóstico y errores en los procedimientos.

La estabilidad de la cooperación depende de la estructura de interdependencia y la combinación de dos factores: juego y futuro. Por eso es importante enseñar a negociar e incorporar a ella la ética. Se busca así lograr una cooperación estable, de calidad y que genere valor. En conclusión, donde exista un conflicto estructural (situaciones de jerarquía, simetría y dominación) negociar no sirve. Para negociar los actores deben estar en posiciones similares, en escenarios diferentes deben buscarse otras herramientas de acción.

Luego de ello, la doctora Campanario planteó un análisis del monitoreo de impactos en la Amazonía peruana desde la experiencia de dos empresas: Repsol y Pluspetrol. Acorde a lo indicado por la ponente, para este análisis es necesario, primero, comprender que el enfoque de derechos humanos es distinto al enfoque asistencial de necesidades básicas. Este último resulta siendo negativo y aculturador, mientras que el primero busca asegurar derechos y no imponer lo que a priori consideramos como positivo para todos. De este modo, la Responsabilidad Social Empresarial suele confundir la aplicación del enfoque de derechos humanos y termina por canjear violaciones a derechos con inversión social.

Ahora bien, pasando al análisis de los casos de estudio. El primer caso presentado es aquel relativo a la empresa Repsol y las actividades realizadas en los lotes 57, 39 y 109. En estos tres casos, se observaron violaciones a diversos derechos de los pueblos indígenas cuyo territorio se veía afectado por las operaciones de la empresa. De este modo, no existió autorización para el uso de territorio indígena, lo cual vulneró su autonomía; no se dio, a los pueblos indígenas de la zona, la posibilidad de elegir su propio modelo de desarrollo, se impuso; no existió una consulta previa, libre e informada, aunque la ley no estaba vigente existía una obligación internacional en ese sentido; los beneficios prometidos como forma de compensación por el uso del territorio no fueron puestos a disposición de la población, la empresa mantenía un fideicomiso y debía autorizar los gastos; no existió un respecto a las instituciones representativas de los pueblos indígenas, entre otras vulneraciones. En el caso de la empresa Pluspetrol, el análisis de impactos se realizó sobre las actividades desarrolladas en los lotes IAB/192 y 8x. En este caso, se registraron vulneraciones del derecho al territorio, a la salud, al medio ambiente, al agua, entre otras; las cual, trastocaron completamente la forma de vida de los pueblos indígenas de la zona.

Estos dos estudios nos permiten identificar algunos problemas en la aplicación voluntaria de los derechos humanos por parte de las empresas extractivas. El uso de mecanismos como el clientelismo, el impulso de las divisiones internas entre la propia población, la criminalización de los representantes de los pueblos indígenas y de sus protestas o la falta de cumplimiento de las sanciones y recomendaciones dadas por los órganos de fiscalización, permite concluir que no existe buena fe por parte de estos actores. De este modo, parece no existir tanta diferencia entre las empresas que adoptaron los principios voluntarios y aquellas que no lo hicieron. El Estado debe seguir siendo el garante central de la protección de los pueblos indígenas y de sus derechos.

En conclusión, de ambas ponencias podemos concluir que existen acuerdos y desacuerdos respecto de la posición de las empresas, el respecto de los derechos humanos y la posibilidad de una aplicación voluntaria de los mismos. Esta situación debe ser considerada cuando se planteen escenarios de negociación puesto que, como se observó durante las exposiciones, el uso de esta herramienta implica la existencia de una serie de requisitos que no necesariamente se dan en el caso de las empresas extractivas y los pueblos indígenas.

Conferencia: El Programa Perú Responsable del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Pionero en el Sector Público en Generar Políticas Públicas en Responsabilidad Social Empresarial Generadora de Derechos Humanos

Institución organizadora: Programa Perú Responsable del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Expositores: Baltazar Carvedo, Jordy Vilchez y Rossana Taquia.

El miércoles 17 de junio se llevó a cabo la presentación en torno a la experiencia del programa “Perú Responsable”, pionero en trabajar desde el Estado políticas públicas en Responsabilidad Social Empresarial con distintos grupos de interés.

La conferencia empezó con un video en el que se mostraba los resultados y logros más resaltantes del programa y como había incidido en la vida cotidiana de los pobladores de las regiones más pobres del país, generando oportunidades y proyecciones de desarrollo.

Posteriormente se explicó el marco normativo aplicable, tanto nacional como internacionalmente, así como la aplicación de los diez principios del Pacto Mundial. Se hizo especial hincapié en el rol activo del Estado como promotor de la responsabilidad social y creador de una sensibilización orientada a promover prácticas de RSE en atención a la población vulnerable y la promoción de los derechos humanos.

De igual manera, se señaló que buena parte del éxito del programa radica en la correcta articulación de varios grupos de interés para el Estado. Así, resulta fundamental la participación de diferentes actores como: la sociedad civil organizada, la cooperación internacional, las ONGs, las empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes), las universidades y el Estado (poder ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales).

Asimismo se resaltó el papel del Estado en el programa, en tanto a la formación, asistencia técnica y económica, así como las alianzas estratégicas que se han venido desarrollando, todo ello a favor de una responsabilidad social empresarial articulada en diferentes niveles.

Resultó también importante de destacar el rol del programa como impulsor de políticas públicas sectoriales y nacionales, ello como resultado de la transversalidad de la responsabilidad social. Con ello se busca ser un Estado referente en la región, sin perjuicio de replicar las buenas prácticas internacionales.

Finalmente se comentaron los resultados del programa y los beneficiarios del mismo, así como el nivel de incidencia que ha tenido en los diferentes niveles en que se desarrolla. Posteriormente los panelistas respondieron a la siguiente pregunta: ¿qué relación encuentran entre el programa Perú Responsable y los derechos humanos?

Conferencia Magistral: Los Derechos Humanos en el quehacer de la empresa: implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y las tendencias internacionales en los tres pilares.

Institución organizadora: Idehpucp

Expositores y comentaristas: Luis Fernando de Angulo (e), Adriana Quirós (c) y Gustavo Zambrano (c)

Exposición: Luis Fernando de Angulo.

¿Deben ser las mismas empresas las que autorregulen sus prácticas? ¿Hasta dónde deben llegar los Estados para la regulación y cumplimiento de los Derechos Humanos por las Empresas?

En 2011 Naciones Unidas definió 31 principios rectores para responder a estas dudas. Esto, teniendo en consideración diferentes stakeholders, tales como entes multinacionales, gobiernos nacionales y comunidades locales; la presión por parte de los grupos de interés; la ausencia de un marco internacional de gobernanza y la confusión entre las responsabilidades de las empresas y los Estados.

El reto global que las empresas respeten, los gobiernos protejan y los afectados accedan a un remedio demanda análisis en diferentes aspectos y un gran nivel de convergencia. En este marco en el año 2009 nace el Institute for Human Rights And Bussiness.

Esta institución escogió a Colombia para ser su centro en América Latina al poseer una posición de liderazgo entre la economías emergentes y haber avanzado positivamente en la construcción de instancias de diálogo encaminadas a la construcción de paz. Es así que nace CREER, Centro Regional de Empresas y Emprendimiento Responsables.

En este sentido es posible relacionar la experiencia colombiana con la peruana, siendo cada vez más los aspectos que hacen converger las dos realidades.

Para lograr esto es necesaria una comprensión adecuada de los entornos en los cuales trabajan las empresas, la aplicación de la debida diligencia por parte de estas y la ejecución de sus actividades sin ocasionar daño.

Es así que es necesario preguntarse: ¿cómo conectar las actividades diarias de las empresas con Derechos Humanos específicos?

Para esto el Pacto Global de la Organización de las Naciones Unidas involucró a 8 000 empresas, 85 redes locales, 165 países, y distintas alianzas referidas a temas como el clima, agua, anticorrupción, e iniciativas complementarias. Sin embargo, las críticas más comunes frente a la búsqueda de este objetivo es que no se trata de un instrumento vinculante e involucra a empresas de “pasado dudoso”.

Sin embargo, la elaboración de un tratado como instrumento vinculante y la perfección de estos requieren de un periodo de tiempo largo y uno aún mayor para su entrada en vigor. En contraposición con esta situación, el pragmatismo de los principios rectores permitió destrabar la discusión de derechos humanos y empresas.

Un ejemplo de esto es la versión colombiana de los principios rectores. El Comité Minero Energético, es un ejemplo de organizaciones que buscan oportunidades para la producción de insumos de políticas públicas desde los actores que estarán a cargo de su implementación.

Es así que en cuatro años ha habido una explosión de iniciativas para integrar los principios rectores a la práctica diaria de las empresas, comprobando que es posible tener una actividad empresarial sin ocasionar perjuicios al ejercicio de los derechos humanos, buscando convergencia alrededor de todos los actores.

En la actualidad, es imposible que las empresas puedan alegar desconocimiento sobre las consecuencias de sus acciones. Por esta razón, ellas cuentan con la obligación de identificar los impactos de las acciones mirando su severidad, tomar acciones de mitigación, medir el resultado de las mismas, monitorear el desarrollo de las actividades y finalmente comunicar e informar a las partes interesadas, así como reportar los riesgos de las acciones. Todo esto enmarcado dentro de la debida diligencia.

Sin embargo en la situación actual, se puede apreciar pocos planes de acción por parte de los gobiernos. Hay mucho reconocimiento pero poca actuación. En lo que respecta a las empresas, existe una adopción progresiva en los sectores más polémicos, como el extractivo, pero no hay un avance en otros sectores como salud o el alimenticio. Para esto es necesario implementar también leyes sobre la debida diligencia, tomando los modelos de Suiza, Estados Unidos y Canadá.

Para acelerar esta transición es necesario que los gobiernos integren los procesos de gestión, las compras, las APPs, los acuerdos de inversión, y las empresas deben ver el respeto a los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible como una ventaja competitiva. En Latinoamérica es necesario adaptar los principios rectores a nuestros contextos socioculturales, entender que no se trata solamente de un problema de las empresas multinacionales y que ellas responden a políticas públicas habiendo relaciones entre sanciones y remedios.

Finalmente, lo más importante a recalcar es que la relación de los Derechos humanos con las empresas y el respeto a estos no es responsabilidad social empresarial expresada de otra manera.

Comentarios

- **Adriana Quirós**, gerente de Investigación y Desarrollo en Perú 2021

Los principios rectores son la guía que el empresario necesitaba. Era necesario traducir los derechos humanos y su respeto a acciones concretas. Se les dio el paso a paso para que

podrían cumplir con estas exigencias. Sin embargo, la gran duda es como aterrizar estas reglas en el Perú teniendo en cuenta el nivel de informalidad de las empresas.

Las empresas grandes en el Perú únicamente representan el 0.4% de las compañías en el país. Las demás son pequeñas o medianas. La gran pregunta es ¿Cómo poder replicar el trabajo de empresas multinacionales a micro empresas?

Es posible, únicamente es necesario darles la guía, y los pasos para la implementación. Así como los principios rectores marcaron la pauta para las grandes empresas es necesario hacer los mismos con las pequeñas y las medianas empresas, teniendo en cuenta que no se trata de un tema solamente económico, se trata de identificar los puntos específicos en los cuales estas impactan.

Lamentablemente en el Perú no es posible ver los mismos avances que en Colombia. El mismo Gobierno no toma en cuenta las recomendaciones de las Naciones Unidas, y tenemos planes nacionales de derechos humanos que han estado estancados por varios años.

Es necesario tener una política de implementación conjunta, que involucre a todos los actores hasta dentro de las mismas empresas. No solo basta con capacitar a los gerentes o directivos, sino a todo el personal. Crear e implementar todos los mecanismos para asegurar tanto el cumplimiento de los derechos humanos, así como también la posibilidad y facilidad de denuncia en caso de violación de los mismos. Uno de los mayores ejemplos de esto se aterriza en los casos de discriminación que vemos día a día en el Perú, o casos de falta de participación de la población que deviene en conflictos socioambientales.

El primer paso es como identificar los problemas que surgen alrededor de esta temática y luego encontrar mecanismo para su prevención y tratamiento adecuado. Es encontrar un campo de acción adecuado para cada rubro empresarial, los temas en los cuales se tenga un impacto mayor.

- **Gustavo Zambrano**, investigador del IDEHPUCP y profesor del Departamento de Derecho de la PUCP

Es necesario hablar del matiz y el espíritu que sostienen estos principios rectores. Hay un fuerte componente de que quienes aceptan seguirlos lo hacen de buena fe y que estos puedan ser incorporados en líneas de negocios. Tradicionalmente, desde el punto de vista jurídico el trabajo ha estado dirigido a la judicialización de casos y es aquí que se puede ver una divergencia.

Ver como incorporar los principios rectores a las líneas de trabajo y apreciar todos los temas de prevención correspondientes y tratar de no llegar a la judicialización, y, como ya se mencionó antes, la judicialización como primera opción en sí.

Para poder contrarrestar esta divergencia es necesario elaborar guías e instrumentos que permitan dar la utilidad práctica a una persona que no tenga una formación en derechos humanos pero que pueda incorporar a su trabajo diario una visión de derechos humanos. Sin

embargo, la pregunta que está detrás es saber si esto implica la monetización de las acciones a tomar también.

¿Cuánto gano al cumplir derechos humanos y viceversa?

Es necesario preguntarse de qué manera se instala esta lógica de derechos humanos en la cotidianeidad de la empresa. Esto no se trata de responsabilidad social. Si bien son temas que convergen y cuentan con puntos en común, no es posible negar que la Responsabilidad Social Empresarial abriera caminos para poder trabajar, pero es necesario seguir adelante.

Es imperativo que en este trato cotidiano se genere una cultura de derechos humanos en el escenario ya avanzado por la Responsabilidad Social Empresarial. Para esto, hay que hablar de planes de acción, de políticas públicas y el rol que le corresponde al Estado para que las empresas asuman compromisos en el cumplimiento de los derechos humanos.

En este punto es necesario saber que tanta voluntad hay por parte de los actores políticos de crear e implementar un plan de acción, y en una lógica de facilitar la inversión no ver a la creación e implementación de un plan de acción como un problema, sino como la ventaja que realmente es.

Día 4

Jueves 18 de junio

Mesa: Los Derechos Humanos laborales fundamentales

Institución: Departamento de Derecho de la PUCP**Expositores: David Campana, Yolanda Brenes, Piero Lucioni y
María Katia García**

I. ESTUDIOS DE IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS DERECHOS HUMANOS ¿QUÉ SON Y CÓMO SE APLICAN?**Introducción**

La video conferencia inicia con las palabras de David Campana, consultor en Responsabilidad Social, estándares laborales y empresas y derechos humanos. Campana comienza su exposición indicando que la relación entre empresas y derechos es un tema vinculado al protagonismo que las empresas han alcanzado en los últimos años gracias a la globalización de la economía. Este protagonismo ha generado que la empresa tenga un creciente poder de acción. En esta medida, Campana afirma que hoy las empresas son órganos que ejercen poder. Por lo tanto, requieren de límites en su actividad.

Entonces, ¿cómo democratizar el poder empresarial? Aquí aparecen los derechos humanos como marco apropiado, ya que son garantías básicas de las persona contra situaciones de abuso de poder y para impulsar el desarrollo del ser humano bajo condiciones de vida dignas. En esta línea, Campana afirma que las obligaciones derivadas de las normas de derechos humanos alcanzan tanto a Estados como a actores no gubernamentales, incluidas las empresas. Por lo tanto, los derechos humanos constituyen el marco natural para el establecimiento de condiciones democráticas de ejercicio de poder empresarial en sus diversas áreas.

Iniciativas de regulación voluntaria

Desde mediados de la década de 1970, diversos grupos de la sociedad civil impulsaron la democratización del creciente poder empresarial a través de iniciativas de regulación a nivel estatal y supranacional; y de mecanismos de mercado asumidos voluntariamente. Estos últimos mecanismos fueron los antecedentes de los códigos de conducta.

Posteriormente, hubo un incremento de coaliciones en contra del poder corporativo. Así, proliferaron los códigos de conducta e iniciativas voluntarias de responsabilidad social de las empresas en los ámbitos interno y, sobretudo, externo a la empresa. Este proceso se consolidó a finales de la década de 1990.

Panorama actual

En 1998, se produce la adopción de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Laborales Fundamentales. De esta manera se inició un proceso de regulación internacional que llevó a que en el 2011 se adopte en el seno de las Naciones

Unidas los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Estos principios son los siguientes:

1. Obligación del Estado de proteger frente a los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Esto a través de políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
2. Obligación de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa actuar con la debida diligencia para no vulnera los derechos de terceros y reparar las consecuencias negativas de sus actividades.
3. Acceso a víctimas a vías de reparaciones judiciales y extrajudiciales. Ello a través de medidas efectivas.

Los principios antes descritos constituyen el marco sobre el que se construye los diferentes instrumentos de aplicación de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos. Dentro de estos instrumentos, uno de los que se viene utilizando con mayor medida son los Estudios de impactos en derechos humanos (EIDH)

Los EIDH son instrumentos de naturaleza híbrida y de carácter voluntario. Están basados en las obligaciones derivadas de las normas sobre derechos humanos y exigen utilizar un enfoque de derechos humanos. Estos instrumentos permiten evaluar ex ante los efectos negativos y positivos de políticas y acciones públicas y privadas frente a los derechos humanos de las personas y comunidades involucradas. En este sentido, los EIDH buscan reducir los efectos negativos y maximizar los efectos positivos tanto en las políticas públicas como privadas en derechos humanos. Ello a través del enfoque en derechos humanos y sobre desarrollo humano.

Los EIDH se vienen aplicando en varios campos, especialmente en proyectos de desarrollo, llamando la atención sobre los impactos de estas políticas en la vigencia y goce efectivo de los derechos humanos. En general, estos instrumentos se vienen aplicando también para evaluar las actividades de las empresas en sus ámbitos de influencia.

Conclusiones:

La exposición de Campana nos mostró que actualmente los instrumentos voluntarios son los principales mecanismos para prevenir la afectación de derechos humanos por parte de la empresa. Están basados en normas internacionales. A su vez, se concentran en la identificación de los riesgos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos.

II. DERECHOS HUMANOS LABORALES

Introducción

Inicia la mesa sobre este tema Yolanda Brenes, quién precisa que existe recientemente una nueva versión de la Norma SA800, la v.2014. La Norma SA 8000 fue desarrollada en 1997 por Social Acocountability International como una norma de mejores prácticas laborales. Dicho sistema de acreditación surgió en el 2000 y está basada en los Convenios de la OIT.

La Norma SA800 V.2014.

La Norma SA800 es una de las primeras normas sociales pasibles de certificación del mundo para asegurar lugares del trabajo decentes de los trabajadores. La finalidad de esta certificación es proteger los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales, cumplir con requerimientos legales de todo tipo, mejorar de manera continua el desempeño social de los sistemas de gestión, prevenir actos contra los derechos humanos laborales y establecer procedimientos para corregir, analizar y prevenir la recurrencia. El valor de esta norma social es que, al ser voluntaria, es frecuentemente utilizada por organizaciones para incrementar la confianza de sus clientes en su desempeño social.

Posteriormente, Brenes desarrolló los 8 derechos fundamentales tomados en cuenta por la Norma SA800 v.2014. Ellos son los siguientes:

- Trabajo infantil
- Trabajo forado y obligatorio
- Salud y Seguridad
- Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva
- Discriminación
- Medidas Disciplinarias
- Horario de Trabajo
- Remuneración (Salario digno debería cubrir mis necesidades básicas sin necesidad de recurrir a trabajos extras)
- Sistema de Gestión: Control de Proveedores, Políticas, Monitoreo. (identificación de peligros y riesgos)

Finalmente, Brenes explicó que la certificación es por tres años y el monitoreo se hace cada 6 meses, a cargo de la empresa certificadora que revisa los indicadores de desempeño. También existe una auditoría no anunciada.

Experiencias:

Piero Lucioni, Jefe de Operaciones y Logística de “Franky & Ricky” empresa del sector textil, comentó la experiencia de la empresa que representa frente a la certificación de la Norma SA

8000; proceso que inició en el 2004 y culminó en el 2006. Así, “Franky & Ricky” se constituyó como la primera empresa textil en toda Sudamérica y la cuarta en el Perú en certificarse.

Por otro lado, María Katia García, profesora de Derecho Laboral, comentó que el derecho del trabajo ha perdido el rol protector frente al avance de la globalización. Ello porque esta rama jurídica se ha concentrado en lo local. Si bien existe la OIT, esta carece de poder coercitivo. Ante esta realidad, las empresas multinacionales escogen a que ordenamiento acogerse para ahorrar costos. Surge entonces necesidad de una dimensión social de la globalización. Así, se impulsan diversas normas internas e instrumentos internacionales, mecanismos alternativos promovidos por organizaciones internacionales, principios sobre las empresas multinacionales, manifestaciones unilaterales de la empresa (códigos de conducta, certificación, etc.) entre otros mecanismos.

Conclusiones:

La Mesa mostró las bondades de la Norma SA800 como mecanismo para asegurar el respeto de los derechos laborales. El ejemplo de “Franky & Ricky” muestra que en el Perú son pocas las empresas que se han certificado. Sin embargo, también muestra que la certificación es posible. Por otro lado, la exposición de María Katia García nos evidencia el problema de que las empresas multinacionales puedan elegir a que ordenamiento acogerse.

Taller Vivencial: Esclavitud neoliberal: Oro del infierno

Institución: Departamento de Ciencias de la Gestión de la PUCP**Expositores: Jorge Mendoza Woodman y Pedro Castellano Masías.**

1. Presentación de obra (juego de roles) – Estudiantes de ESAN

Se inicia con un video que contextualiza en Puerto Maldonado. Se desarrolla una reunión entre ejecutivos de una empresa minera y se decide trabajar en Perú. La representante de la empresa encuentra condiciones locales en las que hay trata laboral de niñas, manifiesta que hay un buen contexto para trabajar y construir una nueva fábrica. Se menciona que se debe cerrar la fábrica en Estados Unidos y que no importa despedir a sus empleados. Un representante viaja a la fábrica de Estados Unidos para anunciar el cierre de la fábrica. Se inician las operaciones en Perú y comienzan a trabajar explotando a las niñas. Un representante visita la fábrica y encuentra el contexto de vulneración de derechos. Denuncia estos actos ante la Dirección de la empresa. Los directivos mencionan que esos no son problemas de la empresa. El representante decide denunciar estos actos ante una periodista. Se mencionan algunas cifras de la ONU acerca de la esclavitud en el sector extractivo.

2. Presentación de tesis – Facultad de Gestión y Alta Dirección PUCP

Se define la esclavitud moderna. OIT estima que existen cerca de 21 millones de esclavos en el mundo, sin embargo mencionan que las cifras ocultan muchos casos más por ilegalidad. Se concentran en Asia y África. Mayormente mujeres en 55%. Mayores adultos 76% y niños 24%. Esclavitud costaría 150 dólares en economías desarrolladas y 90 dólares en economías subdesarrolladas.

En el *juego de roles* se ha presenciado cómo las empresas tercerizadas generan el impacto directo para procesar y recolectar insumos o materia prima. Insumos convertidos en productos consumidos por muchos de nosotros. Por ejemplo, juguetes, alimentos, moda, tecnología, inmobiliarias. Hoy se promueve la tercerización con la globalización para externalizar riesgos y costos. Externalización promueve lógica perversa para proveedores (subasta inversa), se ofrece menores precios, por ejemplo en la mano de obra. Existen costos fijos que no se pueden variar, el único costo variable es el de mano de obra.

Se presenta el caso del chocolate. Recolección de granos de cacao de Nestle y Ferrero Rocher en Costa de Marfil fueron denunciados por esclavitud. En el caso peruano, los casos más graves están en minería y tala de madera. Se aprovecha la situación local de precariedad de ejercicio de derechos en contexto local y nacional. Se plantea reflexión acerca del objetivo de nuestra carrera profesional. El conocimiento adquirido, ¿para qué? ¿Individual o social? ¿Para innovar y señalar lo equivocado o para plantear nuevas condiciones?

3. *Exposición y preguntas – Docentes del Departamento Académico de Ciencias de la Gestión*

El profesor Mendoza señala que la gestión es una herramienta de los logros humanos. Se menciona que va en contradicción de la promoción de la libertad del ser humano la esclavitud parece ser el reflejo de que el ser humano se convierte en una herramienta. Se plantea que existen macro dinámicas, demandas de esclavos y micro dinámicas, por las cuales sometemos a los esclavos. En el medio se encuentran las meso dinámicas, que tienen la función de liberar de responsabilidades y la conciencia de instrumentalización del ser humano. Tiene tal potencial que frente a la evidencia y difusión de noticias no se asumen responsabilidades. Hay un entrenamiento para naturalizar casos.

Se ha desarrollado una teoría desde las ciencias de la gestión para rediseñar producción y reducir costos mediante la tercerización. No se ha considerado el costo social. Se menciona el caso de GAP y se afirma que durante 25 años se tuvieron diversas denuncias de forma reiterada y se constataba que no necesariamente las lógicas de los directivos buscaban esclavizar sino que incluso cuando no se tenía esa voluntad se seguía con dicha práctica por servicios tercerizados. Encontramos que el 80% de los productos que podemos consumir diariamente son producidos por 3 o 4 empresas en conjunto.

Taller: Empresas extractivas, seguridad y respeto a los Derechos Humanos: implementación práctica de los principios voluntarios

Institución: Socios Perú**Expositores: Julio Martínez**

El día Jueves 18 se llevó a cabo el referido taller con la participación de Julio Martínez, Director de innovación Social de SOCIOS Perú.

El taller consistió en evaluar metodológicamente los impactos que tienen las actividades de las empresas extractivas en los derechos humanos. Para ello se desarrolló el procedimiento que implementan las empresas para poner en práctica un plan de responsabilidad social con un enfoque de derechos humanos.

El mencionado plan se enfocó en la identificación de actores y/o grupos de interés (stakeholders) susceptibles de ser afectados negativamente como resultado de las actividades de la empresa. El radio de acción para la identificación de estos stakeholders dependerá de la naturaleza de las actividades de la empresa y de su tamaño. Dentro de los diferentes actores los más recurrentes suelen ser: las comunidades próximas a la empresa, los proveedores, los consumidores, otras empresas, gobiernos regionales y locales, etc.

Igualmente, se señaló que, para hacer una correcta evaluación de los impactos en derechos humanos que las empresas puedan tener sobre los diferentes actores es necesario tener una adecuada política de debida diligencia. En ese sentido, la empresa debe saber identificar los potenciales riesgos que traerían consigo sus actividades.

Una vez realizado ello, resulta fundamental establecer mecanismos y procedimientos de interacción con los grupos de interés para así poder evitar o, en todo caso mitigar, los efectos adversos que pudieran ocasionar las actividades de las empresas extractivas.

En ese sentido, para desarrollar un correcto plan de debida diligencia y prevención con un enfoque en derechos humanos la coordinación y cooperación entre los diferentes actores será la pieza angular del plan, de manera que se pueda responder de la manera más oportuna, tomando en consideración los intereses de todas las partes.

Mesa: Industrias Extractivas y Defensores de Derechos Humanos en el Perú. Perspectivas y Experiencias

Institución organizadora: Coordinadora Nacional de Derechos Humanos

Expositores: Rocío Silva Santisteban, Javier Jancke y Mirtha Vásquez.

La mesa se inició con la presentación de Rocío Silva Santisteban, secretaria ejecutiva de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH), acerca de su experiencia reciente en el Valle de Islay (Arequipa) donde se desarrolla el conflicto en torno al proyecto minero Tía María. Ella hizo una revisión de los 43 casos de víctimas fatales en conflictos sociales durante el gobierno del presidente Ollanta Humala, principalmente, a causa de proyectiles de arma de fuego. Indicó que nos encontramos ante mayor flexibilización tanto en las reglas de inversiones para las industrias extractivas, así como del uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú (PNP) y las Fuerzas Armadas (FF.AA.). En este contexto, Silva Santisteban destacó el uso excesivo y prolongado de los estados de emergencia así como el aval del Decreto Legislativo 1095 que permite la intervención de las FF.AA. Esta medida fue calificada como inconstitucional y no permite que se judicialice correctamente las muertes ocurridas en este contexto.

Si bien se ha desarrollado un trabajo de formación en derechos humanos con los efectivos de la PNP, pareciera ser que, más allá de buenas intenciones e iniciativas, esta iniciativa no ha logrado cambiar los esquemas operativos de los agentes del Estado. La ponencia presentó las formas como la Policía ha sido utilizada de manera errada tanto por el Estado como por las empresas extractivas dentro del marco de los "servicios extraordinarios complementarios" que permite firmar convenios entre empresas extractivas y esta institución para la defensa y seguridad privada, mermando la confianza de la población civil sobre esta importante institución.

Posteriormente, tomó la palabra Mirtha Vásquez, abogada de GRUFIDES, para narrar su labor en defensa de los derechos humanos en Cajamarca en el contexto del conflicto social con la minera Yanacocha y el proyecto Conga. Partió desde una reflexión en torno a las actividades extractivas y su relación o contribución para el desarrollo humano, fin último de toda inversión, se podrá analizar su impacto en los derechos fundamentales. En Cajamarca, en específico, la actividad minera ha impactado en el goce de derechos como la salud, la propiedad, el territorio, la libre determinación, o el desarrollo. En el marco de un Estado que se debilita a sí mismo y se deslegitima, las industrias extractivas tienden a violar derechos humanos y llevar a que terceros los vulneren también. Así, la PNP socava sus propias bases al recurrir a sus vínculos con las empresas privadas, generando mayor violencia. De esta manera, la figura de los "servicios extraordinarios complementarios" implica un nudo central en el contexto de los conflictos sociales y la violación de derechos.

Vásquez comenta que, a partir de su experiencia, los mecanismos de control como los Principios Voluntarios de las Naciones Unidas no están siendo efectivos. Criticó la voluntariedad de los mismos y la manera como se plasma —o no— en las zonas de influencia.

El caso de la señora Máxima Chaupe y su conflicto con la minera Yanacocha se vuelve emblemático como ejemplo del uso desmedido de la fuerza, el entrampamiento judicial, el libre tránsito, o el acceso a la propiedad privada. Entonces, se rescata el modelo del diálogo para la solución de conflictos tanto a nivel de pares como a nivel social, creando las condiciones necesarias para el respeto y la convivencia.

Finalmente, tocó el turno de Javier Jancke, representante de la Red Muqui, para exponer el proceso de reforma legal que ha permitido la inversión extractiva en desmedro de las poblaciones campesinas, indígenas y pesqueras. Así, desde 1990, las concesiones mineras se han incrementado exponencialmente a lo largo de todo el territorio —tendencia en América Latina—. Esto ha llevado a que los Estados tiendan a sentir como una obligación la promoción de la inversión minera sobre otro tipo de inversiones. En este mismo periodo de tiempo, la incidencia de conflictos sociales se ha incrementado, especialmente, en las regiones de las nuevas concesiones. Entonces, la industria extractiva ha logrado influir, para bien o para mal, en las políticas públicas así como en el debate de la agenda en la opinión pública. Jancke llama a todo este proceso como un "proceso de desregulación" por parte del Estado.

Asimismo, apreciamos como el debate en torno a los conflictivos sociales no llegan a los temas de fondo como la exclusión social o el abandono de la agricultura, si no queda en temas superfluos como la promoción de campañas contra los "anti-mineros". Jancke menciona como la propia institucionalidad estatal es utilizada para continuar este debate estéril, por ejemplo, la supervisión injustificada o exagerada de organizaciones de la sociedad civil que ejercen acciones de promoción y defensa de los derechos humanos en las principales zonas de conflictividad social.

Día 5
Viernes 19 de junio

Conversatorio: Empresas y Derechos Humanos desde la ética en ingeniería

Institución organizadora: Facultad de Ciencias e Ingeniería de la PUCP**Expositores: César Huapaya, César Mendoza, Carlos Romero, Luis Ríos, Javier Tamashiro, y Víctor Álvarez**

Esta conferencia se desarrolló el viernes 19 de junio. Comenzó dando la bienvenida el Ing. Luis Ríos, señalando que *“debemos entender que existe una sinergia entre la ingeniería, las personas, las empresas y los derechos humanos. Explicar esto nos trae a la charla del día de hoy”*. Acto seguido, invitó al público a escuchar a sus colegas.

Continuó el Ing. César Huapaya, señalando que hoy en día lo común no es hacer negocio de manera ética, pues pareciera que el interés final de una empresa es únicamente hacer dinero. Criticó el pensamiento de los neoliberales en base a su argumento central respecto de que *“si un sector genera riqueza, esta eventualmente llegará a los demás”*. Asimismo, cuestionó que el éxito únicamente se mida en cuánto dinero se realiza.

El Ing. Huapaya nos instó a recordar cómo nacieron las profesiones; teniendo como fin supremo el de la sociedad. A su vez, consideró que el problema en la actualidad es ético porque las profesiones no están encontrando soluciones a los problemas que nos aquejan como sociedad: hay hambre, falta de trabajo, discriminación, consumismo, ambientes laborales tensos. Cuestionó que no estemos priorizando lo que debemos priorizar y que únicamente le otorguemos importancia al dinero y al desarrollo cuantificado en moneda.

Pero recordemos: ¿cómo nacieron las profesiones? El fin supremo era el de la sociedad. La tecnología y los profesionales en la actualidad no están dando solución a los problemas de la sociedad. El problema es, entonces, ético. Estamos priorizando aquello que no deberíamos priorizar: únicamente el dinero y el desarrollo cuantificado en moneda. Hay hambre, falta de trabajo, discriminación, consumismo, ambientes laborales tensos.

El Ingeniero planteó las siguientes preguntas: *“¿podría ser posible imaginar una empresa que tenga como fin supremo a la persona humana y no al dinero? ¿Qué actores deben intervenir? ¿Qué dirección deben tener?”* Señaló que responder estas preguntas es nuestro reto; así como construir una nación única, humana y universal.

A continuación, se le otorgó la palabra al Ing. César Mendoza. Él inició diciendo que todo lo que hace un ingeniero se encuentra vinculado a los derechos humanos; lo sepan o no lo sepan. Asimismo, nos brindó un ejemplo para entender los dilemas ético-profesionales a los que se enfrentan los ingenieros: *“Juana es la encargada de realizar testeos en un software y considera que estos deben prolongarse por veinticuatro horas adicionales a las horas originalmente pactadas. Sin embargo, sus colegas consideran que debe entregar los resultados a la brevedad porque, de lo contrario, causará perjuicios*

económicos a la empresa. Señalan que si ya realizó los testeos mínimamente exigibles no debería presentarse ninguna consecuencia negativa”.

El Ing. Mendoza explicó que el dilema que apreciamos en el ejemplo es el de cómo cumplir con el criterio de máxima eficiencia y, a la vez, con el respeto de los estándares de calidad y la búsqueda no ocasionar perjuicio en los usuarios finales. Culminó su ejemplo haciendo que Juana actúe de una manera ética, a su perspectiva: “*Juana decide solicitar una reunión con los altos gerentes para explicarles por qué necesita las veinticuatro horas adicionales en materia de testeos. Realiza esto porque considera que es un cálculo meticuloso, no obsesivo, sino para prever un daño*”.

Posteriormente, planteó tres principios profesionales que considera deben priorizarse en la labor ingenieril. Primero, el de *beneficencia*, que consiste en que todo ingeniero debe poner todo su sigilo por cumplir con el producto final que han pactado entregar, es una preocupación por el bienestar general de los otros. En segundo lugar, se encuentra el principio de *autonomía*, que consiste en el respeto por el otro y la búsqueda del respeto al criterio propio. Tercero, se encuentra el principio de *no maleficencia*, que orienta a que la meta de un ingeniero sea la de buscar nunca ocasionar daños. Concluyó que hacer negocio es respetar a los empleadores, trabajadores, clientes y a toda la sociedad.

Agregó que la aplicación de estos principios genera la “tecnología inclusiva”. Y complementó lo mencionado señalando que, para ser consciente de su ética, un ingeniero tiene que aplicar adicionalmente a aquellos tres principios, tres principios adicionales. El primero es el de *deliberación moral*, que consiste en una concientización promovida dentro de la organización donde se labora a nivel institucionalizado. El segundo es el de *diseño integrado*, que responde al otorgamiento de información sobre las especificaciones técnicas y decisiones económicas a todas las partes interesadas (incluyendo estudios de impacto ambiental y análisis de riesgo). El tercero es el de *administración ascendente*, que insta a la promoción del diálogo en todo momento; por ejemplo sosteniendo reuniones continuas con autoridades y grupos especiales.

En seguida, inició su ponencia el Ing. Carlos Romero. Él comenzó haciendo referencia a los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Jhon Roggie, que fueron planteados desde las Naciones Unidas. Explicó que con estos principios se generó el marco sobre empresas y derechos humanos; teniendo los Estados que proteger, las empresas que respetar y el binomio “estado-empresa” que remediar cualquier afectación a los derechos humanos. El Ingeniero especificó que en el año 2003, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) asumió el Pacto Global en nuestro país y, posteriormente, lanzó la pregunta: *¿cómo entender este conjunto de principios con la ética desde la ingeniería?*

Señaló que el vínculo entre los derechos humanos, la ingeniería y la empresa en el caso de la Ingeniería Industrial tiene mucha casuística e implicación práctica; que prueba de ello es que hoy en día hay una investigación fuerte en materia de responsabilidad social empresarial. El Ing. agregó que se centraría en desarrollar tres temas que a su juicio son de gran relevancia para la ética en la ingeniería.

El primero de estos temas hace referencia al *bien común*. Arguyó que es el Estado el que posee la mayor responsabilidad de garantizar el bien común, pero hizo énfasis en que no debe ser olvidado que su rol es subsidiario. En esta línea, el primero en ser llamado a garantizar los derechos es el privado.

El segundo de los temas que deseó enfatizar fue el de *la ética de la responsabilidad*. Explicó que este tema se fundamenta en el derecho a la vida humanamente digna y explicó que todos los ingenieros tienen la obligación de construir la vida humana, precisamente, de manera más digna. Asimismo, especificó que el imperativo de la responsabilidad no está sujeto a retribución alguna y debe entenderse de manera incondicional.

El tercer tema que explicó el Ing. Romero fue el de *la totalidad*. Así, explicó que la empresa privada debe ser responsable en todos y cada uno de los aspectos vinculados a su institución; sea a nivel de los proveedores, de los insumos, de los procesos de fabricación, de los procesos productivos, de los productos terminados; de todos. Complementó esto señalando que todas las empresas deben siempre actuar mirando al futuro y siendo conscientes de lo que van a llegar a ser.

Habiendo explicado los tres temas mencionados y su aplicación en la ética desde la ingeniería, el Ing. concluyó invitando a los ingenieros a que incorporen estas tres perspectivas en todas las áreas funcionales de sus empresas y a que lo transmitan a sus colegas y compañeros: “*No se trata solamente de ratios empresariales y de indicadores de cumplimiento, lo esencial es la formación de profesionales*”.

Acto seguido, comenzó su ponencia el Ing. Luis Ríos; señalando que haría referencias sobre todo vinculadas a la ingeniería informática. Señaló que esta rama de la ingeniería genera un impacto ético y social de relevancia. Así, por ejemplo, preguntó si nos habíamos puesto a pensar qué consecuencias traen los hackers y explicó que en esas cuestiones deben pensar los ingenieros: prevención de impactos, por ejemplo.

En la misma línea, señaló que un ingeniero debe ser responsable de garantizar el derecho a la comunicación de todos y todas. Así, una obligación ética de todo ingeniero podría ser esta: preguntarse cómo brindar comunicación de forma permanente en todas las latitudes del planeta. Complementó este ejemplo brindando el ejemplo de los hackers nuevamente, explicando que si, al generar herramientas de comunicación aparecen hackers, esto responde a ingenieros que están empleando el bagaje de conocimiento que poseen de manera egoísta.

Asimismo, Ríos invitó a una reflexión acerca de las realidades contradictorias e injustas que nos rodean y enfatizó que estas involucran responsabilidades de ingenieros que no están ejerciendo su profesión de manera ética. Preguntó por qué hay poblaciones cercanas a yacimientos mineros que no poseen servicios básicos, como por ejemplo el de la luz. A su vez, cuestionó por qué hay lugares de los que se saca el gas, pero que sus mismos habitantes no poseen gas para sí mismos. El Ing. Ríos señaló que los ingenieros deben dar respuestas y solucionar esos problemas; deben tener planes de acción y no ser simplemente entes pasivos.

En la línea de lo señalado, brindó un ejemplo de una actividad ética desde la ingeniería que considera demuestra un rol activo: la creación de los MOC (cursos masivos y online). Señaló que el ingeniero que creo aquellos cursos estuvo indagando sobre cómo responder a la necesidad de acceso a la educación superior.

Finalmente, el Ing. culminó su ponencia señalando que el hecho que el ser humano pueda tener un rol activo gracias a esta tecnología de información, cambia el quehacer de la persona y significa un beneficio para la sociedad en general; y que así deben comprenderlo los ingenieros.

Posteriormente, tomó la palabra el Ing. Javier Tamashiro. Él inició preguntando si algún ingeniero mecánico alguna vez se había puesto a pensar cuál es el rol de los derechos humanos desde esa rama de la ingeniería y señaló que buscaría invitarnos a realizar aquella reflexión.

Así, comenzó hablando de los principios básicos de la ética profesional a los que ponencias anteriores a la suya ya habían hecho referencia; como los de beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia. Explicó que todo ingeniero debe ponerlos en práctica, pues la ingeniería tiene como fin satisfacer las necesidades del ser humano y estos principios nos orientan a ello.

Puso énfasis en el *principio de no maleficencia*; señalando que considera que este se encuentra muy ligado con lo que es la responsabilidad del ingeniero. Esto porque este principio hace referencia a la obligación de asumir las consecuencias de los actos propios, pero que también tiene que ir de la mano de tener el criterio de poder prever si la actividad va a generar daños a futuro; y en eso debe pensar todo ingeniero. Respecto de la ingeniería mecánica, el Ing. señaló que debe tenerse presente, por ejemplo, que si los ingenieros crean máquinas, estas van a ser operadas por seres humanos y van a funcionar para seres humanos. Explicó que, aunque este pensamiento parezca evidente, casi nunca se pone en práctica. Así, puso un ejemplo concreto: en la actualidad la gran mayoría de carpinteros tiene sus dedos cortados debido a las herramientas que operan. *¿Por qué esto no se previó?*, preguntó. Y respondió que aquello podría haberse previsto si se creaba un invento que hubiera detectado cuando la mano del carpintero se topaba con la sierra y, en ese instante, hubiera dejado de funcionar. Sin embargo, ningún ingeniero consideró aquello relevante.

En ese sentido, el Ing. explicó que el principio de no maleficencia se encuentra ligado a la responsabilidad y que todo ingeniero debe asumir sus responsabilidades al prever las consecuencias de sus acciones. Así, se acepta que la ingeniería transforma la naturaleza, pero también que todo lo que el ser humano realiza tiene un impacto en la naturaleza. Acto seguido, el Ing. señaló que los ingenieros no deben ceñirse únicamente a lo que la norma legal establezca, sino a lo que la moral les diga.

Finalmente, señaló e invitó a los profesores a arles las herramientas a sus alumnos respecto a la ética para que luego no puedan alegar ignorancia respecto a los impactos negativos que sus acciones general. En ese sentido, el Ing. señaló que no solamente debe hablarse de derechos humanos, sino también de deberes humanos.

A continuación, se le otorgó la palabra al Ing. Víctor Álvarez. Él se refirió a la relación entre empresas, derechos humanos y telecomunicaciones. Al respecto, señaló que actualmente se vive una cruda realidad y que por ello resulta necesario comenzar a tomar acciones para revertir esta situación. En ese sentido, recordó que luego de la Segunda Guerra Mundial hubo todo tipo de desempeño de actividad profesional durante el régimen nazi, incluyendo de la ingeniería con la creación de cámaras de gas, por ejemplo.

Asimismo, hizo referencia a lo señalado por la Dra. Pepi Patrón, quién ha desarrollado la idea de la ética del cuidado y cómo las mujeres han tenido un rol de liderazgo para el reconocimiento de los derechos humanos bajo esta perspectiva. En la misma línea, también recordó que el Dr. Salomón Lerner, con su experiencia como miembro de la Comisión de la Verdad y la Reconciliación en nuestro país, ha expresado la necesidad de que exista una evolución constante de los Derechos Humanos.

No obstante, el ponente formuló la siguiente inquietud: ¿las empresas son solidarias entre ellas? Tras ello, explicó que en realidad las empresas únicamente son ficciones, y que la solidaridad debe analizarse en base a las personas, quienes son las que realmente mueven el hilo de la situación.

Para ello, el Ing. Álvarez indicó que la responsabilidad social empresarial debe ser una estrategia de gestión corporativa, donde exista un gerente ético que sea consciente de la situación y que tenga la motivación de aplicar una estrategia de solidaridad global.

Por otro lado, se refirió a la comunicación electrónica en tres aspectos: transmisión y recepción, señal y medio. En resumen, resaltó que la responsabilidad sobre estas tecnologías surge porque estos factores tienen un asidero fáctico, ya que sirven para el ser. Un ejemplo de esto es el niño que nace y maneja mejor estos aparatos para adquirir conocimientos. No obstante, señaló que solo es posible si se logra alfabetizar digitalmente a las personas.