



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

**CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO
GUBERNAMENTAL**

TRABAJO FINAL DE ESPECIALIZACIÓN

Dimensión de derechos humanos en la responsabilidad social empresaria en
Argentina

AUTOR: CARLOS ALBERTO BULAIEVSKY

MARZO 2020

Resumen

La responsabilidad social empresaria es un aspecto al que cada vez se le entrega más atención en las organizaciones. Luego de su desarrollo en la arena global, el concepto ha comenzado a instalarse con fuerza en las empresas argentinas en el transcurso de la última década. No obstante, debe decirse que la responsabilidad social es un campo que tiene muchos aspectos diferenciables. Tanto el cuidado del medio ambiente en la cadena productiva, la generación de un entorno agradable y ausente de abusos para el mejor desempeño de los empleados, las políticas de comercio justo y la transparencia en la información al consumidor, la realización o participación en campañas solidarias, todos esos aspectos pueden entenderse simultáneamente como acciones de responsabilidad social empresaria.

En Argentina, durante el último año, se lanzó una campaña de promoción de responsabilidad social empresaria desde la Secretaría de Derechos Humanos parte del Ministerio de Justicia de la Nación Argentina. La campaña apuntaba a que “las empresas operando en Argentina, especialmente aquellas que poseen participación estatal, adopten políticas institucionales de respeto a los derechos humanos. Asimismo, que persigan estándares de conducta empresarial responsable y apliquen progresivamente mecanismos de debida diligencia en derechos humanos para prevenir, mitigar y reparar impactos adversos en derechos humanos”. Aunque el lanzamiento de este ambicioso proyecto es muy reciente, es interesante analizar cuál fue el contexto en que el Estado interpretó la necesidad de incorporar a los derechos humanos al ámbito empresarial y cuál es el diagnóstico del tema con el que se encontró, así como el status actual del problema.

En este trabajo nos proponemos en primer lugar, comprender el concepto de responsabilidad social empresaria y su aspecto específico de derechos humanos. Veremos antecedentes a nivel global y cómo se desarrolla el debate internacionalmente. En segundo lugar, analizaremos la propuesta lanzada por la Secretaría de derechos humanos argentina y analizaremos cuál el status de la incorporación de responsabilidad social con derechos humanos en las organizaciones productivas del país. Como caso de análisis, observaremos las

políticas de responsabilidad social empresaria con énfasis en los derechos humanos en el ámbito de las empresas públicas de transporte de la República Argentina.

Palabras clave: derechos humanos – responsabilidad social empresaria – empresas argentinas.

Índice

Resumen	2
1. Introducción.....	5
1.2 Fundamentación y planteamiento del problema.....	5
1.3 Objetivos.....	6
1.4 Aspectos metodológicos	7
2. Marco teórico.....	8
2.1 Sobre la responsabilidad social empresaria (RSE).....	8
2.2 Raíces Teóricas de la RSE.....	13
2.3 Debates en torno a las empresas y los derechos humanos.....	17
2.4 Los derechos humanos desde la mirada de las empresas	21
2.5 El rol de los departamento de Recursos Humanos en la RSE	25
2.6 La RSE vinculada a los derechos humanos	26
2.7 La preocupación por la RSE y los derechos humanos en empresas argentinas	28
2.8 Sobre el Primer Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos (2019-2023).....	30
2.9 El tratamiento de los derechos humanos específico al sector del transporte.....	34
3. Diagnóstico.....	39
3.1 Trenes Argentinos (SOFSE) y Transporte Automotor	39
3.2 Trenes Argentinos (solos).....	43
3.3 CNRT y Transporte automotor.....	45
3.4 EANA (Empresa pública de Navegación aérea)	47
3.5 Aerolíneas Argentinas	48
3.6 Aeropuertos Argentina 2000	50
3.7 Puerto Buenos Aires	51
3.8 Acciones integrales del Ministerio en conjunto con CABA.....	53
4. Propuesta de intervención.....	54
5. Conclusiones.....	57
6. Referencias bibliográficas	60

1. Introducción

1.2 Fundamentación y planteamiento del problema

En el Primer Plan Nacional de Derechos Humanos lanzado por el gobierno argentino en 2019 bajo la administración de Mauricio Macri se incluyó un eje temático de empresas destinado a impulsar políticas públicas con el objeto de proteger, respetar y remediar cuestiones vinculadas a los derechos humanos dentro de las organizaciones según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Dentro de este contexto vio la luz el Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos. Era la continuación del Programa Nacional de “Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de derechos humanos para proteger, respetar y remediar” durante el que se trabajó en el transcurso de los años 2016 y 2017. De esta forma se busca implementar los compromisos del PNADH, basándose en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que establecen la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos y se busca mitigar y aliviar los efectos negativos que las actividades empresariales puedan tener sobre estos aspectos.

En este contexto es pertinente preguntarse por el estado y el momento actual de un campo tan específico como los derechos humanos en las empresas en Argentina durante el presente. La noción de responsabilidad social empresas (en adelante RSE) se encuentra relacionada con la forma en que las empresas se relacionan con e impactan sobre la sociedad y el entorno donde se encuentran emplazadas. La idea de RSE pone sobre la mesa el rol de la empresa en la sociedad y las nuevas relaciones que existen entre estas dos entidades y con el ambiente. Las transformaciones que se han registrado en la sociedad a nivel global han hecho que muchos cambios en la cultura corporativa hayan alcanzado a organizaciones locales. En Argentina todavía no existe una conciencia plena ni un marco legal adecuado que responda a los requerimientos actuales en este campo. Aun en aquellas empresas que ya ha incorporado profesionales o departamentos especialmente abocados al tema de la RSE, los temas que abordan suelen estar orientados a buenas prácticas y relaciones intraorganización y a la vinculación con

otros actores de la sociedad civil, especialmente para participar en colectas u campañas de bien público. Sin embargo, el tema de los derechos humanos rara vez aparece de forma abierta en la descripción que hacen las empresas argentinas sobre sus áreas de RSE y los tópicos que abordan de forma prioritaria.

En este trabajo nos proponemos comprender cuál es el momento actual en Argentina de las RSE vinculadas a los derechos humanos, examinando la propuesta proveniente del Ministerio de Justicia y la Secretaría de Derechos Humanos y, en la medida que esta propuesta tiene ámbito prioritario de aplicación las empresas públicas, tomar como caso de análisis a las empresas públicas de transporte (terrestre, aéreo, férreo, marítimo) de la República Argentina (dependientes del Ministerio de Transporte).

1.3 Objetivos

Objetivo principal: analizar cuál el status actual de aplicación de políticas de RSE vinculadas a los derechos humanos en Argentina, tomando como caso de análisis empresas públicas de transporte.

Objetivos específicos:

- 1) Desarrollar cuál es la especificidad de las políticas de RSE en el terreno de los derechos humanos, abordando los siguientes ejes específicos: 1) cambio climático, 2) contaminación (auditiva, visual, gaseosa) sobre el entorno, 2) acoso y violencia contra la mujer , 3) integración de mujeres en roles tradicionalmente masculinos, 4) calidad de vida laboral, 5) accesibilidad de personas con discapacidad.
- 2) _Comprender cómo las políticas de derechos humanos en empresas de transporte se alinean con el Primer Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas.
- 3) Diferenciar y clasificar las propuestas de políticas de derechos humanos de las empresas en aquellas que se orientan al público interno (empleados y proveedores), aquellas orientadas al público general, aquellas orientadas a

la comunidad y el entorno en que se ubica la empresa y aquellas globales (como los esfuerzos contra el cambio climático)

1.4 Aspectos metodológicos

Como señalábamos anteriormente, este trabajo tiene una parte de intenso debate teórico y una parte de análisis de caso. En ambos se trata de trabajo de escritorio (no se contempla trabajo de campo) analizando documentos de organismos, declaraciones, piezas de comunicación, manifestaciones de intención y pactos o acuerdos adheridos, así como otros académicos que hayan escrito sobre la cuestión. En la parte de debate teórico sobre la RSE, se analizarán autores internacionales y nacionales que, desde diferentes perspectivas ya bien históricas, sociológicas, politológicas, económicas o administrativas, hayan escrito y reflexionado sobre estas políticas organizativas, su evolución y desarrollo.

En relación a cuáles serán las empresas públicas de transporte cuyas políticas de RSE abocadas a los derechos humanos analizaremos, éstas son: en materia ferroviaria, la empresa Trenes Argentinos (SOFSE), es decir la operadora de trenes estatal; en materia de aviación, Aerolíneas Argentinas, la línea aérea del Estado, EANA, la empresa argentina de navegación aérea y Aeropuertos Argentina 2000, los administradores y concesionarios de más de 35 aeropuertos nacionales. En materia de transporte terrestre, se analizará a la Subsecretaría de Transporte Automotor, que es organismo regulador, junto a la Comisión Nacional Reguladora del Transporte, conocida como CNRT. Finalmente, en materia portuaria se analizará a Puerto Buenos Aires Sociedad del Estado.

Nuestra unidad de análisis es cada una de estas empresas, focalizando en las políticas de RSE vinculadas a derechos humanos (aunque las empresas públicas en cuestión las denominen así, las reconozcan de otra manera o no las identifiquen como tal). Las unidades de recolección consisten en todo documento escrito publicado por las empresas en cuestión, ya sean declaraciones, manifestaciones de interés, piezas de comunicación, comunicados o lanzamiento de prensa o, incluso, declaraciones de sus responsables vertidas en medios

gráficos. De todos estos documentos se extraerá la información necesaria para conocer las políticas públicas puestas en marcha por estos organismos públicos. El motivo por el que se eligieron empresas del Estado es que Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos ve como área prioritaria de implementación el sector público, aunque sin descartar al sector privado y es esperable que estas iniciativas toman más velocidad y se instalen antes en el sector público que en el privado, como ocurre con muchas otras iniciativas de políticas públicas a las que las empresas privadas suelen ser más reticentes.

2. Marco teórico

Se presenta el marco de referencia, la revisión de la literatura que da sustento al trabajo.

2.1 Sobre la responsabilidad social empresaria (RSE)

No existe un concepto único sobre el significado de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), sino que se trata de una definición dinámica que se encuentra en constante cambio y que recibe ulteriores desarrollos y actualizaciones por lo cual se pueden encontrar diversas concepciones y escuelas aproximándose desde sus principios a la cuestión.

Desde la óptica de Jaramillo y Ángel (1996), la Responsabilidad Social es el compromiso que tiene la empresa de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general. Sin embargo, las demandas provienen de múltiples actores de interés (stakeholders). Las presiones pueden emerger de empleados, proveedores, grupos de la comunidad, los gobiernos o incluso algunos accionistas. Es la multiplicación de metas perseguidas por la RSE, muchos de esos objetivos en conflicto entre sí, que las definiciones no están tan claras. Donaldson y Preston (1995) definen a estas acciones como aquellas que buscan alcanzar un bienestar social, más allá de los intereses de la firma y de aquellos compromisos que sean requeridos por la ley.

Algo que se desprende de la literatura es que es posible identificar múltiples dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Dahlsrud (2008) identifica cinco dimensiones básicas: la dimensión de los stakeholders (actores de interés), la dimensión social, la dimensión económica, la dimensión del voluntariado y la dimensión ambiental. Lo importante es la amplitud de la definición para abarcar conjuntamente a empleados como a actores externos a la organización. Así lo definió también el Consejo Mundial de Negocios para el Desarrollo Sostenible en el año 1991: “El compromiso de un negocio para contribuir con el desarrollo económico sostenible trabajando con empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad de manera amplia para mejorar su calidad de vida”.

La mayoría de los estudios tienden a pensar la RSE como una noción ética, como un componente interior a la ética de las organizaciones, que requiere de un marco que norme este aspecto para ser desplegado en cada oportunidad en que se presenta un conflicto de intereses. También puede pensarse a la RSE como una orientación de la empresa hacia pensar sus efectos sostenidos en el tiempo, una perspectiva que no se centra en el corto plazo sino en las consecuencias de largo alcance. Y, lo que es aun más importante, esta disposición no es una tarea del Estado, del gobierno de turno o específica de organizaciones de la sociedad civil que se encargan de tópicos singulares. Más bien es una inclinación que debe ser sostenida por todos los participantes de la sociedad.

Como hemos señalado, con el tiempo han aparecido más iniciativas del Estado para fomentar que las empresas del sector público y privado incorporen medidas de RSE. Según el libro verde de la Unión Europea (2002) la Responsabilidad Social Empresarial puede dividirse en dos instancias: una interna y otra externa a la compañía. En cuanto a la primera instancia, es decir la RSE interna, el Libro Verde de la Unión Europea da cuenta de las prácticas responsables en lo social que afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio. En segundo lugar aparecen mencionadas las prácticas respetuosas con el medio ambiente que tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Éstas abren una vía para administrar

el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad. (2002, Pág.15)

En cuanto al segundo tipo que reconoce el Libro Verde de la Unión Europea, la RSE externa, se sostiene que lejos de circunscribirse al perímetro de las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. En un planeta caracterizado por las inversiones multinacionales y las cadenas de producción que abarcan varias regiones simultáneamente, la responsabilidad social de las empresas debe sobrepasar también las fronteras de nacionales, siempre que esto sea posible. El rápido avance de la globalización ha estimulado el debate sobre el papel y desarrollo de la posibilidad del gobierno global (Libro Verde de la Unión Europea, 2002: Pág.20)

Otra definición relevante de la RSE es la expuesta por la Oficina Internacional del Trabajo (2006). Según esta entidad, la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación. (Oficina Internacional del trabajo, 2006: Pág.1)

Según el aludido organismo las áreas más importantes que se relacionan con esta cuestión son: los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, la protección del medio ambiente, la participación comunitaria y el vínculo con los proveedores. A su vez, todas estas áreas se encuentran cruzadas horizontalmente por dos lineamientos: la participación de los stakeholders y el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa. Con

respecto a los primeros, es decir los stakeholders¹, debe indicarse que se configuran como un elemento central en la articulación y definición de RSE, e indispensable para comprender los principios y valores de todas las partes interesadas de la empresa.

Por supuesto, en buena medida la aplicación de las RSE dependerá en última instancia de la voluntad y predisposición de los gerentes. Muchos gerentes han respondido al creciente interés por estos principios y prácticas de una forma positiva, entregando recursos adicionales y promoviendo las prácticas en los diferentes niveles de la organización. Una razón fundamental para las respuestas positivas es el reconocimiento de la relevancia de los distintos actores de interés, internos y externos. Los gerentes que no son tan receptivos ante estas ideas consideran que son contrarias a la maximización de la ganancia y con los ingresos de los inversionistas, quienes consideran que son los únicos actores de interés cuya palabra es tomada en cuenta.

Mediante estas definiciones se puede identificar que no existe un concepto unívoco que determine lo que es la RSE, sino que su definición está constantemente recibiendo nuevos aportes y desarrollándose, a la par de las transformaciones al interior de la propia organización. De esta manera, se generan políticas de RSE que no sólo son importantes por las externalidades positivas que generan y que son asociados por todos a la empresa, sino porque se convierten en un fin estratégico para construir imagen y, por ejemplo, para obtener reputación financiera (Meza Espinosa, 2007).

Por otra parte, es relevante recapitular junto con Meza Espinosa (2007) que detrás de los asuntos que preocupan a la sociedad civil las empresas han adquirido un papel significativo a la hora de generar constructor en conjunto con la comunidad

¹ **Stakeholder** es un término inglés utilizado por primera vez por Freeman en su obra: “*Strategic Management: A Stakeholder Approach*” (Pitman, 1984). A través de este término el autor se refería a “*quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa*”

Se trata de los diferentes grupos o individuos entendidos como públicos interesados o el entorno interesado, que según Freeman deben ser concebidos como un elemento esencial en la planificación estratégica de los negocios.

más amplia. Así llevan adelante acciones de bien común capaces de favorecer valores importantes tales como la ética, la honestidad y el desarrollo sostenible. Pero también es necesario reconocer que esta clase de transformación debe venir aparejada de políticas de Estado que quieran contribuir de manera exitosa con la seguridad, la educación, el medio ambiente, la comunidad o la salud.

De acuerdo a De George (2011) la ética de negocios como campo se define como la interacción de la ética y los negocios y es a su vez un asunto nacional, internacional, global igual que en los negocios en sí y no se deben aplicar arbitrariamente limitaciones geográficas.

Sin embargo, una de las mayores dificultades es pensar y elaborar la adaptación de la responsabilidad social empresaria dentro de una estrategia de negocios. Porter y Kramer (2011) han propuesto la teoría de crear Valor compartido. Esta teoría tiene la expectativa de legitimar los negocios y abordar los temas calientes que surgen en la convivencia entre el sector público y el sector privado. La idea del Valor compartido es la de crear valor económico de una forma que también crea valor para el todo social, al abordar sus necesidades y desafíos. Uno ejemplo de esta mirada podría ser descartar la opción de reducir costos en aspectos que contribuyen a la salud de los trabajadores, cuando se sabe que los empleados que trabajan en un ambiente más saludable también rinden más y, a partir del fruto de su trabajo, pueden generarle más ingresos a la empresa. Es decir, se trata de pensar que no necesariamente la responsabilidad social y la rentabilidad son contradictorias. Para Chandler (2019) la RSE tiene beneficios económicos concretos para la firma y debería estar integrada a la perspectiva estratégica y de operaciones por los beneficios a largo plazo que puede traer a la organización. Ihlen (2008) sostiene que una RSE estratégica (diferenciándola de una que no lo es) debe trabajar con el compromiso de los empleados y el comportamiento ético de los mismos. Para eso cita a seis prácticas organizacionales asociadas que incluyen la alineación de la cultura formal con la informal, la comunicación abierta, la transparencia, la participación, la valentía de hablar y hacer la denuncia cuando corresponda y la responsabilidad en cuanto accountability. Hay una ligazón para el autor entre la RSE y una orientación ética, por lo cual son todos los miembros de la organización los que deben internalizar los mejores estándares éticos posibles.

En vistas de lo anteriormente mencionado es importante entender cómo las comunicaciones internas de valores y principios afectan a los empleados y los conducen a incorporar los aspectos que se promueven. Mehra y Nickerson (2019) encontraron una asociación entre el clima comunicacional de una organización y la satisfacción laboral positiva de los empleados. Las comunicaciones internas de una organización son relevantes y han demostrado guardar un efecto positivo sobre el desempeño laboral y la satisfacción, cada vez que la comunicación es la adecuada, es clara y es nítida (sin elementos excesivos). En este aspecto también se presta atención a la dirección de las comunicaciones en una estructura vertical y al rol de los liderazgos. Men (2014) ha demostrado que una comunicación directa entre las esferas gerenciales y con espíritu transformador y motivador es necesaria para reforzar el sentido de pertenencia de los empleados. Pero al mismo tiempo, puede ser importante habilitar vías de comunicación también de forma ascendente, desde los empleados a las gerencias con menos intermediarios.

Es interesante mencionar lo anterior, porque una buena parte de la atención de la academia sobre la RSE está puesta sobre los factores externos y no sobre la incorporación por parte de los empleados de la cultura deseada. No sólo los empleados son un componente fundamental para la construcción de una reputación auténtica, sino que adicionalmente, como muestran May & Roper (2014) los empleados expresan tanto interés como preocupación sobre cómo la empresa cumple con sus obligaciones con la sociedad.

2.2 Raíces Teóricas de la RSE

Por su parte, las raíces teóricas de la RSE pueden encontrarse en diversas concepciones entre las cuales se puede mencionar:

➤ *La teoría de los actores de interés*

En este caso, nos remitiremos a la teoría que ya hemos referido más arriba acerca de los Stakeholders que según algunos analistas de la RSE ha adquirido singular relevancia en las últimas dos décadas (Gray, et. al., 1996). La definición

que resulta más generalmente aceptada sobre el concepto de stakeholders es precisamente la brindada por Edward R. Freeman quien señala que los partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía, los que pueden tener un sin fin de formas y clasificaciones y que, además, estarán determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa". (Freeman, 1970: Pág. 25)

Sin embargo, otros autores han sugerido incluir como actores de interés a aquellos grupos o individuos que han sido afectados por la organización como también aquellos que pueden afectarla (Bryson et al, 2002, Freeman y McVea, 2001). Por lo tanto, quiénes son los actores de interés en cada caso particular se relaciona con la naturaleza multifacética de las demandas que pueden hacer a la organización. La falta de claridad sobre la conceptualización de los stakeholders ocurre en muchos campos distintos dentro de las ciencias de la gestión organizacional.

Stakeholders, para este propósito, son individuos o grupos de personas que interactúan y que de alguna forma tienen participación e interés en la empresa. Estos pueden afectar las acciones, decisiones, políticas y prácticas de la organización. Para propósito de este trabajo los vamos a dividir en dos grupos de stakeholders, los internos y los externos

El primer punto es que desde las empresas deben tener en cuenta que la gestión de los stakeholders tiene dos caras nítidas: la identificación de quiénes son y la gestión de aquellos que pueden tener diferentes influencias o representan cuestiones problemáticas para la gestión estratégica de los actores de interés. En relación al primer ítem: es importante identificar quiénes son los stakeholders en un escenario específico (antes que confiar en una lista genérica de actores de interés). Reconocer lo singular del contexto de una organización y sus metas permite a los gerentes identificar a stakeholders específicos y pueden alcanzar claridad sobre la importancia para el futuro de la organización. Los enfoques contemporáneos visualizan a los actores de interés como más heterogéneos y reconoce que la diferencia entre los entornos estratégicos de la organización afectará fuertemente quiénes son los actores de interés (Bryson et al, 2002).

Es necesario señalar que muchas veces los stakeholders que se suponían (de acuerdo a un sentido común corporativo) como los únicos que tenían relevancia para las empresas, tales como propietarios de los bienes tangibles o intangibles, empleados, Estado, o los clientes, hoy incorporan nuevos como por ejemplo proveedores, competidores, consumidores, comunidades, sociedad, bancos, gobiernos locales, abastecedores, corporaciones industriales o comerciales (nacionales y extranjeras), sindicatos, gobiernos extranjeros, generaciones aún sin nacer y hasta especiales casos de vida animal y vegetal como señalan Gray et. al., (1996). Estos son algunos otros grupos de interés que pueden ser descriptos como parte importante de la RSE ya que participan del desarrollo de las metas y del éxito de la estrategia de negocio que la empresa establece, considerando su existencia.

Finalmente, la sociedad a través de sus comunidades exige y espera el respeto de las leyes, derechos y valores de las personas y culturas. Están muy atentas a que las empresas formen parte integral al apoyar y promover proyectos de envergadura en temas relacionados a la salud, economía fiscal y social de los individuos que componen la sociedad, a la vez que contribuyen en el desarrollo humano. La sociedad no exige más que la empresa se comporte como un buen ciudadano.

➤ *La teoría de la legitimación*

Esta teoría se origina en la presuposición teórica de un contrato social entre la compañía y la sociedad, y es el resultado de la aplicación del de la ética en el terreno de los negocios. La legitimación en la ética de negocios persiste en la organización cuando los objetivos y maneras de operar son acordes con las normas sociales y los principios que la totalidad de la comunidad abraza.

En esta perspectiva, la empresa asume su posición de organización social coordinadora de recursos y con capacidad de influencia, al tiempo que lo expresa en sus diferentes declaraciones y comunicaciones. Incluso la empresa, especialmente si es de grandes dimensiones, puede tomar conciencia de su capacidad de influir sobre legislación existente, los gustos y preferencias de los

consumidores y en las ideas que se instalan y se imponen en la opinión pública, yendo más allá de la teoría clásica de los stakeholders que les reservan capacidades mucho más acotadas.

La teoría de la legitimación permite leer que el quehacer empresarial debe acomodarse al sistema de valores en que una sociedad se ha establecido en su desarrollo, considerando una visión más amplia de sus antecedentes y expectativas. Así las empresas son capaces de ajustar sus expectativas y metas propuestas a los condicionantes que forman parte del entorno.

De acuerdo a la perspectiva de Gray et. al., (1996) en la teoría aquí trabajada se introduce una nueva variante en la que no sólo se toman en cuenta las necesidades y posibilidades de los stakeholders, sino que además agrega la potencial aparición de conflictos y disentimientos. Se sostiene que la empresa sólo tiene la capacidad de fundirse armónicamente con la sociedad si su sistema de valores es congruente y acorde con ella. Es decir, la autonomía de la organización se ve limitada para dar paso a criterios más amplios de legitimidad, diferentes oportunidades para la demostración de idoneidad y mérito.

La teoría de la política económica

A partir de una perspectiva más amplia que las anteriores, se piensa a las corporaciones desde un horizonte más trascendente, entremezclado desde la complejidad de un gran sistema social, económico y político en el que se realizan las relaciones sociales de producción vinculadas con actores comprometidos dentro del sistema de intercambio productivo.

Esta teoría tiene un enfoque macro que privilegia el punto de vista de la política económica de los gobiernos por sobre la de agentes económicos individuales y desagregados. Por su parte, los intereses de los participantes se benefician mediante los mecanismos del mercado que los vinculan, siendo muy importante la injerencia que las empresas pueden tener en las propias normas establecidas. En esta teoría se observa que la economía política favorece que las relaciones de la empresa con la sociedad sean muy estrechas.

2.3 Debates en torno a las empresas y los derechos humanos.

El desarrollo de un campo de estudio sobre los derechos humanos dentro de las empresas está también atravesado por una cantidad de debates y discrepancias. No existe un enfoque aceptado y mainstream sobre los derechos humanos, lo que permite el surgimiento de controversias entre las miradas universalistas y relativistas (Wettstein, 2009; Muchlinski, 2004). En este debate, las posturas relativistas aceptan que ciertas infracciones en derechos humanos concebidos para toda la humanidad sin excepciones pueden ocurrir como resultado de diferencias a través del tiempo y del espacio (comunidades y marcos culturales que prescriben conductas esperables distintas). La perspectiva de los derechos humanos aplicados a los negocios suma desafíos adicionales con relación a los trade-offs (compromisos) en el goce de derechos, es decir, la afirmación de que la mejora de algunos derechos puede surgir a expensas de otros. Aún más, observando la historia humana se puede reconocer un patrón según el cual existieron mejoras en indicadores generales de bienestar acometidas en el largo plazo que estuvieron asociadas a una situación de violencia o de privación de derechos en el corto plazo. Para decirlo de forma breve, en el largo plazo el capitalismo implicó un despegue y gran salto de la humanidad en términos de porcentaje de la población con acceso a la salud, a las vacunas, alfabetizada, una ampliación de la expectativa de vida, una reducción de los embarazos no planificados y de los embarazos adolescentes y muchos otros indicadores de bienestar. Pero el capitalismo acometió esta imposición de valores universales a partir de cierta imposición a través de mecanismos de mercado sobre realidades y valoraciones locales que eran múltiples.

Los trade-offs o compromisos son un terreno problemático y no existe en la actualidad acuerdo entre los académicos sobre que sea posible o incluso deseable establecer una jerarquía de derechos humanos (Quane, 2012). Todos los derechos humanos se consideran universales, indivisibles, independientes e interrelacionados, tal como se estableció en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993. Esta cumbre estableció que algunos derechos no pueden ser

completamente gozados sin la satisfacción de otros y que existe una dinámica que genera un refuerzo mutuo entre diferentes derechos (Trindade, 1993). Existen algunos autores que se han esforzado por establecer algunas distinciones pertinentes entre los derechos. Por ejemplo, Giuliani et al (2013) afirma una distinción entre derechos humanos derogables y no derogables. Los últimos refieren a derechos que han recibido una protección reforzada por parte de la comunidad internacional y que no pueden ser vulnerados ni siquiera en momentos de emergencia económica de un país. En esta categoría podemos incluir el derecho a no ser privado de forma arbitraria de la vida (¡pero es posible ampliar el debate a qué se entiende por “forma arbitraria!”), a ser libre de tortura (incluyendo experimentación médica o científica), y libre de esclavitud, según lo establecido por el artículo 4.2 del ICCPR, el art. 15 de la Convención Europea de los Derechos Humanos y el artículo 27.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Por lo tanto, todos los restantes derechos humanos, desde la visión del autor, podrían estar sujetos a negociaciones o compromisos en los casos en que el avance en materia de la ampliación de un derecho puede significar la retracción en otro; o que una medida que beneficia a una población general en un aspecto a lo largo del tiempo, puede significar en el corto plazo una afectación de otro derecho en el corto plazo. Aunque la distinción entre derechos humanos puede ser controversial, también es útil para entender que la realidad está siempre sujeta a renunciaciones y negociaciones, y que no existen beneficios puros que no impliquen también un daño colateral asociado.

Lo interesante de este movimiento que busca comprender el alcance de los derechos humanos en el contexto de empresas es que, de manera reciente, se busca sobreponerse a las limitaciones del pasado en relación a la circunscripción del objeto de estudio. Por ejemplo, últimamente se reconoce de manera más amplia las repercusiones de los negocios en varias dimensiones de la vida social y comunitaria, mientras que en un comienzo las investigaciones sólo se focalizaban en los derechos de los trabajadores (Carswell y De Neve, 2013; Jamali et al, 2014). Hubo una instancia posterior en que se amplió el espectro de los derechos humanos que eran preocupación de las empresas a aquellos relacionados con el

medio ambiente. Sin embargo, todavía es materia de debate cómo caracterizar a los impactos indirectos de la actividad de empresas sobre los derechos humanos. Por ejemplo, la calidad de vida y la salud de poblaciones establecidas “río abajo” de una planta industrial o el impacto en la salud relativo a determinados consumos que se hacen de forma voluntaria (por ejemplo, el consumo de alimentos grasos, bebidas alcohólicas o tabaco). ¿Al limitar o reducir la oferta de algunos productos que afectan la salud no se está también restringiendo la libertad individual a la elección, la libertad del individuo de decidir sobre su propio cuerpo incluso para perjudicarlo? Lo mismo puede pensarse del conflicto entre publicidad que puede resultar ofensiva hacia algunos colectivos particulares o que “cosifica” a la mujer y el interés de salvaguardar la libertad de expresión y de pensamiento. Como queda de manifiesto, es común que los derechos colisionen entre sí, por lo que el cumplimiento irrestricto de los derechos humanos tomados en bloque es una aspiración que carece de toda realidad y potencialidad.

El punto que quizá es el talón de Aquiles, el flanco más débil de la argumentación de los relativistas culturales es la asimetría entre distintos Estados para garantizar el cumplimiento de derechos y las implicancias que tiene esto para las empresas. En el escenario de la globalización del capital, es cada vez más frecuente que las empresas ubiquen operaciones en países no desarrollados, especialmente aquellas que son mano de obra intensiva y que implican trabajo manual escasamente calificado. Estos países se caracterizan por tener una capacidad más reducida del Estado y una visión más flexible sobre el cumplimiento de las normas. Tienen estándares legales mucho menos restrictivos que los existentes en países centrales. En estos escenarios, las empresas pueden beneficiarse si se limitan a cumplir con las normas y los estándares locales, aunque su actividad no esté de conformidad con derechos humanos universales. En estos casos, son las empresas las que deben promover activamente prácticas en acuerdo con estos principios universales, aun cuando no son requeridas por la ley local en la que se circunscriben. Es un conflicto presente entre la promoción de derechos humanos que se asumen como universales y el mantenimiento de hábitos

aceptados y estimados por la cultura local, en la medida en que estos pueden implicar infringir con un principio universal.

Es posible ofrecer muchos ejemplos ilustrativos de este conflicto entre el universalismo con aspiraciones de modernización pero que puede considerarse extranjerizante y el relativismo cultural, con su inclinación al mantenimiento de tradiciones. Por ejemplo, Velásquez (2012) sostiene que hay prácticas industriales que pueden considerarse dañinas para estándares internacionales pero que son aceptadas por la comunidad local donde se encuentra una fábrica, ya sea porque algunas conductas están naturalizadas en un entorno valorativo determinado, o porque la ley internacional nunca tendría un adecuado ámbito de enforcement. Lund-Thomsen (2013) menciona el caso de las mujeres que trabajan en fábricas de pelotas de fútbol en la región de Sialkot en Pakistán. En esta región los hombres sólo permiten a sus mujeres trabajar si es desde su casa y no desde las instalaciones de una fábrica. Esta práctica discriminatoria va sin duda en contra de muchas normas internacionales de derechos humanos (por ejemplo, el artículo 11 de la CEDAW, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres). Sin embargo, es una práctica habitual en ese territorio y siendo que de otra forma las empresas no podrían contar con trabajadoras mujeres y aspirar a la paridad de género, las empresas terminan entregando material a las mujeres para que trabajen desde su casa, mientras que los hombres lo hacen en la planta. La conclusión es que de no aceptar esta costumbre local las empresas se verían forzadas a contar sólo con hombres en su planta y las mujeres verían vulnerado otro derecho, quedarían excluidas del derecho a trabajar y proveerse de su sustento, y dependerían aun más de sus esposos/parejas/concubinos etc.

Algo muy interesante es que este desdoblamiento de prácticas e ideas, asociado al relativismo cultural se extiende luego de las empresas a sus proveedores locales. Aunque formalmente los proveedores adhieran a códigos internacionales de conducta que son requeridos por las empresas multinacionales, en la práctica eligen avanzar en sus actividades de negocios basándose en costumbres instaladas y valores culturales aceptados a nivel local (Blowfield y

Dolan, 2008) en lugar de moverse hacia lo que podría considerarse criterios de responsabilidad social occidentales.

2.4 Los derechos humanos desde la mirada de las empresas

Ruggie (2006) en colaboración con un equipo de la Universidad de Harvard y el Representante de la Secretaría General de las Naciones Unidas para la dimensión Negocios y Derechos humanos, realizaron una investigación sobre las prácticas de derechos humanos de las 500 empresas incluidas en el ranking de las firmas más poderosas de la revista Fortune. Casi la totalidad de las empresas afirmaba respetar los derechos humanos. Cuando se indagaba de qué derechos humanos se trataba, todos los entrevistados, sin importar la región o el sector de actividad, mencionaban cláusulas de no discriminación en materia de reclutamiento, promoción basado en el mérito y sin consideración de la raza, el género, la religión o factores semejantes. El segundo aspecto que se mencionaba con igual insistencia era la salubridad y condiciones aceptables del lugar de trabajo y estándares de seguridad. Es decir, la mayor parte de las consideraciones sobre derechos humanos se relacionan con las condiciones que entregaban a sus propios empleados. Menor conciencia e interés hay sobre el impacto hacia actores externos y hacia la comunidad como un todo.

La investigación también halló que las empresas europeas son más propensas a reconocer el derecho a la vida, la libertad y la seguridad de todos los actores de interés (stakeholders) en comparación con las empresas norteamericanas. También las empresas europeas son más proclives a reconocer el derecho a la salud y a un adecuado estándar de vida. Pero el derecho a la salud aparece menos mencionado para ambas nacionalidades en comparación con los derechos referidos en primer lugar.

En una instancia de la investigación se les preguntó de manera directa cuáles eran las poblaciones que entraban dentro de la consideración de sus políticas de derechos humanos. Las empresas mencionaban en primer lugar a los empleados, en segundo lugar, a los proveedores y a otros actores de la cadena de valor, en tercer lugar, a las comunidades en las que operan y finalmente los países

en los que operan. También existía una categoría Otros que agrupa actores diversos. Lo que se desprende de este punto es que las empresas tienen una inclinación por pensar los derechos humanos de manera muy parcial y focalizada en los propios empleados, como si la consigna fuese que cada empresa se ocupa de “lo propio”. En segundo lugar, aparecen recursos directos, con los que la empresa cuenta, como son los proveedores. Para estas organizaciones es difícil pensar el impacto y ocuparse de los afectados más allá de aquellas personas que están formalmente vinculadas a la entidad. Es decir, impera una concepción según la cual las afecciones de la empresa y los programas paliativos terminan en los límites de la firma. Si esta mentalidad no se cambia (y aparentemente se requieren varias generaciones para que ello suceda) existe el riesgo de cierto autismo corporativo, por el cual a estos grupos no les será fácil extenderse y alcanzar con sus propuestas la comunidad más amplia. En este punto además existen diferencias notorias entre las compañías con origen en Estados Unidos y aquellas con origen en Europa. Las empresas norteamericanas hacen una valoración de los derechos de sus empleados y los participantes de la cadena de valor al mismo nivel que la de las europeas. Pero tienen una menor consideración por las comunidades y los países de operación que los europeos. Se vive con más desapego el entorno y no se pondera el concepto de externalidades negativas que es tan caro a las disciplinas ambientales y ecológicas. Por supuesto, aquellos sectores de actividad que producen una externalidad negativa mayor y más notoria, se menciona con más frecuencia el impacto sobre el entorno como un derecho humano que se protege y sobre el que se toman medidas. Por ejemplo, en las industrias extractivas las obligaciones hacia las comunidades del entorno son superiores a las obligaciones hacia actores de la cadena de valor. Esto no resulta sorprendente si se piensa en los asuntos que las empresas extractivas deben negociar y abordar en relación al vínculo con las comunidades, el que, tradicionalmente, ha sido su mayor fuente de riesgos y de generación de “deuda social”.

En conclusión: la gran mayoría de las empresas entrevistadas afirmaron ser guiadas en sus prácticas por principios emanados de los derechos humanos. La mayoría incorporó este pensamiento por razones que no están vinculadas a un incidente específico relativo a la violación de estos derechos. Las direcciones de las empresas están conscientes de los tratados y los instrumentos internacionales

y afirman trabajar en cooperación con algunos de sus stakeholders, aunque en este aspecto las empresas norteamericanas también están más relegadas. Otro punto que aparece destacado en el estudio es que cada vez son más frecuentes las auditorías externas o internas con el fin de evaluar el impacto y las externalidades negativas de una práctica o rutina.

Es interesante, para concluir, las diferencias en el tratamiento del tema que se perciben entre diferentes orígenes de la empresa. Es llamativo ya que los derechos humanos se consideran principios universales, interdependientes e indivisibles. Sin embargo, las empresas europeas suelen abrazar el concepto con más amplitud, mientras que las norteamericanas reconocen un espectro de derechos más limitado.

En otro trabajo, el mismo Ruggie (2007) contrapone una gobernanza global auspiciada por Estados nacionales que debe realizar un gran esfuerzo para morigerar la enorme y creciente influencia de las corporaciones multinacionales y su capacidad de debilitar la agenda global de derechos humanos. El primer gran paso en esta trayectoria fue a través de la creación en 1998 de una unidad para los Negocios y Derechos humanos como parte de la Sub-Comisión de las Naciones Unidas para la Promoción y la Protección de los Derechos. El trabajo y los documentos que emergieron posteriormente de este grupo establecen que son los gobiernos los principales responsables de garantizar el cumplimiento irrestricto de los derechos humanos, pero estipula que las empresas multinacionales, con esfera de actividad e influencia sobre el tema, también tienen responsabilidad legal. El término “legal” es importante porque cambia el statu quo que se presentaba hasta el momento. Sin embargo, la Norma que emanó de este grupo de trabajo dentro de la subcomisión encontró una recepción con blancos y negros y de ninguna manera homogénea. Las principales organizaciones no gubernamentales de derechos humanos aprobaron la Norma y empezaron a referirse a ella como “la Norma de las Naciones Unidas”. Sin embargo, la comunidad de negocios y sus representantes como la Cámara de Comercio Internacional y la Organización Internacionales de Empleadores rechazaron categóricamente el documento. Estas cámaras de empresas afirmaron que aunque el documento aportaba ideas interesantes no era legalmente vinculante. Hicieron el lobby suficiente para que a la subcomisión de las

Naciones Unidas nunca se le concediese la capacidad de monitorear las actividades corporativas.

Estas Normas surgen por el creciente riesgo que las redes corporativas multinacionales imponen para el sistema legal global. La razón de este riesgo es precisamente la estructura de estas redes: con centro en el mundo desarrollado pero extendidas sus operaciones a los lugares más remotos del mundo subdesarrollado. De acuerdo a las estadísticas más recientes, existen 77.000 empresas multinacionales en el planeta que se despliegan por territorios bajo la órbita de diferentes estados nacionales. Estas compañías alcanzan la cifra de 770.000 empresas subsidiarias o dependientes y algunas de ellas, como el caso de Wal-Mart, totalizan una cifra de 60.000 empleados. Las empresas multinacionales operan en cada vez más países y de manera creciente en contextos socio-económicos críticos que colocan nuevos desafíos en relación al campo de los derechos humanos. Este tipo de organizaciones tienen una estructura reticular, con forma de red operativa con nodos distribuidos en diferentes geografías planetarias. Una estructura de red, por su misma naturaleza, implica relajar el control directo sobre una cantidad significativa de operaciones, sustituyendo relaciones negociadas por estructuras de delegación. Esta característica ha incrementado los desafíos para una empresa con su cadena de valor dispersa. A medida que los eslabones de esta cadena aumentan, también se incrementa el riesgo de vulnerabilidad de la compañía. Por empezar las empresas no asumen plena responsabilidad por las infracciones contra los derechos humanos de sus proveedores; el principio de solidaridad no siempre es fácil de imponer ni tiene una única interpretación en los tribunales. Incluso la empresa central y su subsidiaria, en términos estrictamente legales, son entidades diferenciadas. Sin embargo, muchas corporaciones multinacionales tienen mayor poder incluso que los Estados en que se encuentran ubicadas para garantizar el cumplimiento y reconocimiento de los derechos humanos. El poder debería estar asociado a una cuota de responsabilidad. En la medida en que los niveles de estandarización y de cumplimiento de las normas varían de país en país, son las empresas que operan en varios los que deben trabajar con parámetros aceptados internacionalmente y que se asumen como universales.

2.5 El rol de los departamentos de Recursos Humanos en la RSE

Cuando hablamos de la función de los gerentes de una empresa de velar por el buen funcionamiento de esta, por obligación tenemos que incluir en el análisis al Departamento de Recursos Humanos y sus políticas favorables al buen clima organizacional. Este departamento tiene como función primordial servir de agente empleador para las demás gerencias y áreas de la organización. Pero sus funciones no se limitan a esta cuestión administrativa, también son llamados a evaluar, promover, recompensar, disciplinar, transferir, aconsejar y despedir a los empleados. Pero, sobre todo, a construir un equipo, con su identidad y personalidad. Los departamentos humanos juegan un papel muy importante en las negociaciones con sindicatos y en canalizar sus reclamos y expectativas que muchas veces se vinculan con el respeto de derechos humanos del colectivo de trabajadores. El departamento de recursos humanos es también la entidad dentro de la empresa responsable por el cumplimiento de las leyes laborales que rigen a la misma y al país (Weiss, 2006).

Por lo que podemos decir, que dentro de la función de los gerentes de una empresa, de servir de agente mediador entre los propietarios y los demás stakeholders, el gerente de recursos humanos tiene mucha importancia. De hecho podemos afirmar que prácticamente se encuentra a ambos lados de la línea que separa los derechos de los empleados y los intereses corporativos que ellos representan. Esta función del departamento de RRHH se puede complicar aún más con las tendencias de muchas empresas hoy día, de abrir y cerrar operaciones para establecerse en aquellos países que sus políticas y circunstancias, más le favorece a la empresa multinacional (MNC).

Igualmente, la tarea de atraer el mejor talento posible es responsabilidad del departamento de recursos humanos. Es cada vez más común ver como las empresas compiten en los mercados laborales para lograr atraer el mejor talento humano posible. El valor que le agrega a la competitividad de una empresa contar

con los mejores recursos humanos, en muchas ocasiones es lo que hace la diferencia entre el éxito o el fracaso de un negocio (Brickley, Smith, Zierman, 2005). Por lo que aquellas empresas que demuestren tener el mejor programa de recursos humanos cargará con la mejor parte. A su vez, las corporaciones que ofrecen a sus empleados un buen clima laboral, con condiciones de trabajo claras y justas, remuneración adecuada y beneficios marginales atractivos, se convierten en blanco del mejor talento profesional, ya que los mejores empleados aspirarán a pertenecer a ellas (Brickley, Smith, Zierman, 2005). Esto a su vez trae una ventaja competitiva a las MNC sobre las PYME, que por poseer mejores recursos económicos, tienden a contar con los mejores programas para empleados y terminan llevándose los mejores recursos.

2.6 La RSE vinculada a los derechos humanos

La conducta de muchas firmas multinacionales en el último tiempo sugiere que la responsabilidad social corporativa implica la incorporación de los derechos humanos que incluyen tantos derechos civiles y políticos como derechos económicos, sociales y culturales, con una mirada tanto sobre el individuo como sobre las comunidades. El comportamiento de las empresas de todo tipo se ha vuelto con el tiempo más compatible con normas locales e internacionales de derechos humanos. A medida que estos principios escapan cada vez más a una lógica oriente/ occidente o a la polarización entre el mundo comunista y el mundo capitalista, se vuelven cada vez más colectivas en naturaleza.

Es un momento oportuno para este debate por diferentes motivos. El primero es que una variedad de casos han demostrado la ineficacia de la ley dura para el combate de las violaciones de derechos humanos por parte de grandes corporaciones. La consecuencia que ya se permite ver es que el respeto de las empresas por los derechos humanos deja de ser un compromiso público supervisado y ejecutado por gobiernos para ser una alternativa privada. En segundo lugar, los derechos humanos han asumido una posición central en los discursos sobre el desarrollo económico y el desarrollo internacional. Las instituciones que promueven derechos han tomado un mayor protagonismo y son vistas como actores claves en el desarrollo económico de los países. Como la

expansión capitalista no parece tener una alternativa viable, un competidor ideológico como en el pasado, las corporaciones han ganado autoridad como líderes económicos al mismo tiempo que en temas sociales. Las instituciones de derechos humanos están haciendo una transición alejándose de posturas antiglobalización y anti corporaciones hacia iniciativas globales que aumentan, antes que disminuyen, la participación de grandes organizaciones económicas, especialmente en economías y mercados subdesarrollados, para fomentar resultados positivos para la sociedad.

También ha habido una evolución dentro del pensamiento de los derechos humanos que, luego de haber conquistado y consolidado derechos políticos y ciudadanos en gran parte del mundo, se concentra más en la condición de la pobreza y los derechos económicos de la población y de acceso a diferentes servicios de forma equitativa. Podríamos referirnos a dos oleadas dentro del movimiento y filosofía de los derechos humanos. La primera marcada por los grandes hitos posteriores a la Segunda Guerra Mundial, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, que enfatizaba la satisfacción de libertades fundamentales, incluyendo la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión así como derechos civiles a la igualdad política, a la no discriminación a la autodeterminación. A partir de 1986 como la carta de las Naciones Unidas, conocida como Derecho al Desarrollo, empieza a ponerse la atención en el cumplimiento de oportunidades para individuos, el acceso a parte de la distribución de la riqueza producida por la sociedad humana.

En 1999, Ruggie y Kell, dos directores ejecutivos (mandos altos) de la ONU reconocieron el fracaso de las organizaciones económicas en la promoción de los derechos humanos y el bienestar, tomando los casos de la pobreza extrema y la vulnerabilidad humana. El resultado material de dicha declaración fue la creación de la UN Global Compact, la iniciativa ciudadana más grande en existencia, lanzada en el 2000 para que las empresas voluntariamente se comprometan a alinear sus operaciones con los principios de derechos humanos. Desde la organización se lanza un mensaje hacia los líderes empresarios para atender los derechos humanos en nombre de la auto-preservación, convocando a las corporaciones a reformar sus prácticas de negocios precisamente para que sobrevivan y prosperen.

La idea central es que al menos que haya un mercado global que permanezca unidos con valores comunes la estabilidad mundial estará comprometida, y en un contexto de conflictos sociales o políticos, ninguna empresa podrá prosperar. El compromiso con los derechos humanos, de manera indirecta, es también un compromiso con la continuidad de sus negocios y prosperidad en un clima de paz social.

El Pacto Global lanzado en el año 2000 por el Secretario General Kofi Annan, propuesto en el Foro Económico Social de Davos, proponía a las empresas que incorporasen en sus operaciones cotidianas (licitaciones, contratos, decisiones de inversión etc) un conjunto de valores universales necesarios para satisfacer necesidades de la población. Este Pacto contiene diez principios, de los cuales hay dos que apuntan de manera directa a los derechos humanos: el primero es que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos a nivel internacional; y el segundo es que las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Otro hito importante es la Norma Internacional ISO 26000 sobre responsabilidad social que propugna el buen comportamiento de las firmas en el terreno de los derechos humanos, derechos laborales, ambiente, relación con la comunidad, no discriminación y transparencia entre otros principios.

Desde el terreno legal, abogados de derechos humanos y quienes diseñan políticas públicas han demostrado un interés por moverse hacia iniciativas de Responsabilidad Social Empresaria y que éstas sean sustentadas por un marco de la ley internacional. Éste debería incluir también tratados internacionales que regulen la actividad de las empresas en los países en desarrollo, especialmente en aquellos donde el compromiso de los gobiernos con los derechos humanos es débil o inexistente.

2.7 La preocupación por la RSE y los derechos humanos en empresas argentinas

El comienzo del interés de las empresas por la responsabilidad social empresaria y los derechos humanos se puede ubicar en la década de 1980 donde,

en medio de una crisis económica que incluyó hiperinflación, un número de organizaciones civiles empezaron a orientarse hacia la acción social con el fin de acompañar a la población y reparar carencias y situaciones extremas de necesidad (Paladino, 2002). En la actualidad a medida que las empresas tienen una mayor injerencia en el desarrollo de un país, ha aumentado su poder y participación paralelo a una disminución del rol social del Estado. Por parte de las empresas argentinas existe hoy una mayor organicidad para la implementación de políticas de responsabilidad social aunque tienden a seguir concentradas en la tradición de beneficencia y colectas, sumado ahora a un mayor interés por la comunicación de las campañas, como parte de su construcción de imagen y posicionamiento, y al desarrollo de métricas para medir los resultados de dichas campañas y seguir su evolución. En pocas palabras, aunque hay un camino hacia la profesionalización de las prácticas de RSE en las empresas argentinas, lo que todavía no ha cambiado es dar el salto cualitativo que permita enfocar a estas acciones más allá de las campañas solidarias.

Otra tendencia que caracteriza a la RSE en Argentina es el trabajo con asociaciones y organizaciones exteriores a la empresa, para dar acompañamiento, financiamiento y hacer aportes a través de diferentes recursos. Esta fue una tendencia muy fuerte durante la década de 1980 y 1990 con el resurgimiento de la democracia. Es entonces cuando toman fuerza los grupos feministas y se produce una valorización social y toma de conciencia sobre el impacto de emprendimientos privados en el medio ambiente. También en esta etapa, y como consecuencia de la vulnerabilidad del Estado luego de años de dictadura, empezaron a actuar con mayor amplitud Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo con acciones orientadas al desarrollo y la promoción social. Empezaron a tener más presencia territorial y visibilidad pública las redes de organizaciones fuera del ámbito gubernamental abocadas a problemas sociales y educativos puntuales. Buscaban asociarse con empresas para orientarlos en la utilización eficiente de sus recursos para diferentes causas.

Por supuesto, gran parte de la asociación entre empresas y organismos externos continuaba teniendo fines filantrópicos. De a poco las empresas comenzaron a crear sus propias Fundaciones para este tipo de trabajos, como por

ejemplo, la Fundación Minetti (1987), la Fundación Arcor (1985), la Fundación Konex (1982), la Fundación Telefónica de Argentina (1991).

Luego de la muy dura crisis económica del 2001, circunstancias económicas extremas y la incapacidad demostrada por la clase política para hacerle frente, precipitaron una revitalización del interés de las empresas por prácticas de contención social. Fue un catalizador de una toma de conciencia por parte de las organizaciones económicas, aunque todavía no se pueda decir que sea parte integral de la estrategia de negocios. Por otra parte, la atención integral de cuestiones de derechos humanos en todos los aspectos de la operatoria de la empresa queda en un lugar marginal frente a un modelo estable y difícil de quebrar allegada a la filantropía y a los programas comunitarios.

Las empresas en Argentina consideran prioritarios las siguientes dimensiones: 1) la comunidad (por esto se entiende la localidad donde están instaladas plantas, oficinas u otras instalaciones de la empresa. En el caso de una ciudad grande, incluso el barrio o partido donde se han establecido); 2) los colaboradores (todas las personas que contribuyen con su trabajo con la empresa, aun cuando no sean personal de planta).

2.8 Sobre el Primer Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos (2019-2023)

El gobierno nacional durante el período de Mauricio Macri se propuso crear un plan para estimular y fomentar buenas prácticas del sector privado, siguiendo los lineamientos de la Organización de Naciones Unidas en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El Plan de Argentina encontró referencia en los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos que “establecen las responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, a través de los cuales se busca identificar, prevenir, mitigar y responder sobre los efectos negativos que las operaciones y actividades empresariales puedan tener”. El Plan argentino busca entregar asesoramiento y hacer un seguimiento técnico de proyectos que apunten a fomentar una cultura empresaria respetuosa de la diversidad, el pluralismo cultural y los derechos humanos. De esta forma el Estado se propone volverse un facilitador de entornos

empresariales ausentes de discriminación y donde impere la inclusión, para de esta manera consolidar la igualdad de oportunidades. El punto de partida es una convocatoria amplia que reúne a organizaciones de la sociedad civil, instituciones nacionales de Derechos Humanos y actores de la academia, entre otros interesados, para comenzar diálogos sectoriales y multiactor, bajo la premisa de discutir la necesidad de desarrollar una política pública de promoción de la materia.

El antecedente directo es el proyecto del estado argentino del año 2016, lanzado a través de la Dirección Nacional de Protección de Derechos Humanos y Resolución de Conflictos de la Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Nación. Su nombre era “Programa Estado, Empresas y Sindicatos: políticas de derechos humanos para proteger, respetar y remediar”, con el objetivo de “contribuir a la protección y promoción de los derechos humanos en las operaciones de empresas públicas y privadas en el territorio argentino a través del diseño y puesta en funcionamiento de un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas”. Se proponía generar un total de 60 convenios con organismos públicos, empresas, gremios y organismos internacionales, así como también 25 mesas de trabajo interministeriales e intersectoriales. No sólo se trabajó desde el Estado, también desde el sector privado, quienes convocaron a difundir esta agenda en el Foro de la Responsabilidad Social Empresaria que se realizó en Mar del Plata. En ese evento empresarial se desarrolló un taller de análisis de riesgo en derechos humanos y de derechos humanos y compliance. Ambos fueron brindados por el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible. Otros talleres que se dictaron en el marco de foros empresarios, con temáticas de derechos humanos, son el panel “Minería y derechos humanos” durante la realización de Arminera, el taller de debida diligencia organizado por la Red Argentina del Pacto Global entre otros, la jornada sobre “riesgos e impactos en la cadena de valor en el radar de los inversores”, entre otros tantos que se pueden mencionar y que son parte del trabajo conjunto de cámaras empresariales y la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación.

Al mismo tiempo, la Secretaría realizó procesos de diálogo con organismos de la sociedad civil, bajo la coordinación de UNICEF Argentina. En diferentes ciudades del país existieron foros de diálogo social sobre empresas y derechos humanos, en Chubut, en Córdoba, en Mar del Plata y en Buenos Aires para

mencionar los más relevantes. Durante estos encuentros se formaron grupos intersectoriales para identificar impactos de la actividad corporativa en los derechos humanos en diferentes rubros. Hubo intercambios sobre normativas, políticas públicas, mecanismos de monitoreo y acceso a la justicia. Así se pudo construir una agenda del tema con los siguientes puntos:

1) Antidiscriminación. Los temas que forman parte de este apartado es el monitoreo del cumplimiento de las leyes antidiscriminatorias, para lo que se necesita generar sensibilización (awareness del tópico) y capacitación a los diferentes integrantes de un espacio organizacional de trabajo. En este punto, para que la discriminación no aparezca de forma indirecta, es necesario generar un reconocimiento de la existencia de sectores vulnerables (personas con discapacidad, diversidad sexual, salud mental etc). En este punto también se trató el tema de las adicciones, que implica la protección de la persona mediante licencias y el resguardo de la información sobre las mismas, así como también la vinculación del adicto con centros de salud y hospitales para que el Estado sea el que costee el tratamiento del adicto. Pero lo fundamental es que las empresas estén sensibilizadas frente al hecho de que, si se descubre que uno de sus empleados o colaboradores es adicto, se trata de contenerlo y ayudarlo. En este punto también podemos hablar de sistemas específicos para facilitar la inclusión laboral de grupos vulnerables que, para poder integrarse a un nuevo puesto de trabajo, requieren un acompañamiento importante de la organización y de los pares. Finalmente, en este punto también se trabajó la existencia de sanciones y multas para quienes, dentro del contexto laboral, violasen la ley antidiscriminatoria. El law enforcement se hace fundamental para evitar situaciones desagradables en el contexto de una organización.

2) Igualdad de género. Se trata de promover la educación en igualdad de oportunidades para todos los géneros dentro de la empresa. Implica la aplicación efectiva de la resolución 270/2015 del Ministerio de Trabajo que implica el compromiso de la red de servicios de empleo de no entregar datos que puedan ser motivo de discriminación de los postulantes por parte de los peledores, aun cuando se contara con el consentimiento del titular.

3) Ambiente y territorio. Se llegó al diagnóstico de que el Estado nacional tiene escasa influencia en garantizar el cumplimiento de la norma en los territorios nacionales. Sin embargo, entre los actores particulares hay desconfianza de la normativa por experiencias anteriores. Se busca un rol del Estado presente y con capacidad de monitorear.

Entre los temas principales de este plan podemos mencionar en primer lugar el respeto de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Esto implica para una empresa, por ejemplo, la lucha contra la explotación sexual en la industria del turismo y los viajes; o la prevención y mitigación de los efectos negativos de las TIC en la salud mental de los niños, para las empresas de tecnología. Implica también la erradicación del trabajo infantil que es una realidad especialmente acuciante en algunas industrias y sectores; una realidad por ejemplo del trabajo en el campo. Al mismo tiempo, se debe trabajar para que las empresas tomen conocimiento de lo que sucede en su cadena de valor con respecto al trabajo infantil. Otro aspecto interesante son las políticas corporativas tendientes a la promoción de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, y la coparentalidad más allá de lo que establecen las normas locales aplicables al empleo. Hay iniciativas en esta orientación como la reducción de la jornada laboral para el cuidado de niños y niñas pequeños o la posibilidad de hacer teletrabajo. Finalmente, es posible pensar el impacto que las campañas de marketing y de comunicación de las empresas no sea negativo para niños y niñas.

El siguiente punto de interés incluido en el plan es el del concepto de dignidad del empleo y la calidad ocupacional. Estas nociones no sólo refieren al trabajo justo, la protección social y las condiciones ambientales correctas sino también a las relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo. Se trata de la protección de los trabajadores en relación a la agresión física, el acoso y el maltrato psicológico. Se habla de violencia en el entorno laboral y se reconoce que puede tener varios orígenes.

Uno de los orígenes posibles de la violencia en el trabajo es la de género. Se trata de trabajar desde el departamento de recursos humanos y con todos los departamentos para incorporar la perspectiva de género si se quiere comprender la violencia laboral de forma amplia, entendiendo sus manifestaciones de forma

amplia. Se debe atacar la brecha de género en el mercado laboral, por la cual, por la misma tarea, el hombre percibe más ingresos que la mujer. Los datos sugieren que los estereotipos y la desigual distribución de tareas en el hogar continúan siendo obstáculos para avanzar en el cierre de la brecha. El acceso a los puestos ejecutivos y jerárquicos es otra manifestación de la desigualdad que sufren las mujeres. Según el documento del Plan, el 67% de los puestos directivos está ocupado por varones. Aun cuando las mujeres tienen mejores calificaciones en la educación, las mujeres tienen menores probabilidades de los hombres de tener un empleo con una brecha de 24 puntos porcentuales.

Finalmente, otro de los puntos de mayor interés relaciones con la RSE y los derechos humanos mencionados en el Plan es la protección del medio ambiente y las riquezas naturales así como el combate de aquellos factores que degradan la calidad de vida humana como la pobreza, el hambre o la desnutrición. Las empresas pueden colaborar en facilitar el acceso a la información ambiental para la ciudadanía. Al mismo tiempo pueden contribuir a generar instancias participativas para trabajar con sus usuarios cuestiones relativas con lo ambiental.

2.9 El tratamiento de los derechos humanos específico al sector del transporte

Uno de los puntos más relevantes al tratar la vinculación específica entre los derechos humanos y el sector del transporte es el cambio climático. Esto es así en la medida en que el transporte argentino en todas sus modalidades es responsable de cerca del 15% de los gases efecto invernadero que produce el país. En el mundo esa cifra ronda el 12%. El cambio climático puede significar un impacto negativo acelerado y con episodios violentos que perturban la vida normal de diferentes comunidades. Ya se está hablando de potenciales migraciones, desplazamientos y refugiados ambientales, es decir, asociados exclusivamente a las alteraciones en la meteorología como resultado de la acción humana. Los sectores más vulnerables son también quienes más absorben las tragedias ambientales y quienes más sufrirán el impacto del cambio climático. Ya sea por las inundaciones asociadas al crecimiento del nivel del mar e incidentes destructivos sobre las ciudades costeras o por hacer más extremas las condiciones climáticas de zonas

áridas o semi-desérticas, los grupos más marginados como las poblaciones indígenas que conservan su hábitat originario y los campesinos serán quienes lleven la peor parte en las transformaciones. Asociados a cambios violentos del clima, se darán también fenómenos de pérdida de viviendas y destrucción de infraestructura, problemas de empleo y nuevas enfermedades y plagas.

El transporte no sólo tiene un impacto en el ambiente en sí mismo sino que también es solidario y contribuye al transporte de energía, permitiendo un consumo creciente y nuevos problemas de emisión. La aceleración de los desplazamientos e intercambios también ha contribuido a acelerar el consumo de bienes en general y agravar la ya deficitaria situación ambiental. En algunos países, la extracción de gas y combustible fósil ha incrementado de hecho los niveles de pobreza y ha multiplicado los conflictos armados y las violaciones a los derechos humanos.

Las personas se desplazan con más frecuencia y lo hacen a mayor distancia. También se establecen y residen a mayor distancia de sus trabajos, en la medida en que nueva infraestructura les permite sentirse mejor conectados. Esto ha convergido en una mayor demanda de energía y fósiles para poder alimentar a esta creciente necesidad de trasladarse que tiene el ser humano. El desarrollo de naciones antes sumergidas en la pobreza como China o la India, ha conducido a una multiplicación aun mayor de las personas que viajan en todos los medios (terrestre, aéreo y marítimo) y el requerimiento de provisión energética acorde.

El desarrollo y la evolución de la movilidad privada, principalmente a través del auto particular que se ha vuelto un bien cada vez más accesible, ha también redefinido los patrones de crecimiento de la mancha urbana. Los patrones de expansión más dispersos (en que también el transporte público está marginado) está asociado a costos ambientales mayores, tanto por el consumo de tierra como por la generación de movilidad que le es propia.

Un punto de interés para la actividad del transporte es el vínculo entre disponibilidad de transporte público, organización territorial e impacto en el ambiente. La disponibilidad o no de transporte público determina los patrones de asentamiento y, en consecuencia, también los patrones de contaminación o, considerando el tipo de desplazamientos, la huella de carbono total como contribución del transporte. La eficiencia energética de diferentes patrones de asentamiento está atada a una amplia variación de empleo de dos recursos naturales escasos: los recursos de tierra (para usos residenciales) y los recursos energéticos (para el empleo en el terreno de la movilidad). El uso de tierra depende de forma directa de la relación entre cuán compactos son los asentamientos humanos y la densidad relacional. El consumo de energía por otra parte depende directamente de las mismas variables, a través de su vinculación con los patrones de movilidad: la duración de los viajes y el modo en que se hacen (público o privado). La construcción de infraestructura para el uso de auto particular sobre zonas periurbanas no sólo consume tierra preciada que podría ser dedicada a la producción de alimentos sino que es también ampliamente responsable de altos costos de infraestructura y cantidades ingentes de energía desperdiciada, mayor congestión de la red de transporte y el estrés nervioso asociado, mayor segregación y especialización del uso de la tierra en contraste con usos mixtos (los que garantizarían mejor calidad de hábitat), entre otros aspectos. El desarrollo urbano sustentable, asociado al derecho humano a un hábitat saludable, se ha enfrentado en los últimos tiempos a tendencias contrarias y nocivas: la descentralización, la especialización de la tierra y la segregación social (a través de barrios privados o *gated communities*), aspectos sobre los que la industria del transporte tiene mucho que decir (Camagni y Gibelli, 1997).

El siguiente punto en que el transporte puede hacer su contribución a los derechos humanos es en la reflexión sobre el transporte y las inequidades de género. Es importante pensar en aquellos puntos en que las mujeres se encuentran en desventajas como usuarias del transporte. Hay asimetrías sociales por las que las mujeres usan el transporte de forma distinta y tienen necesidades especiales que los hombres no tienen. El actual sistema de transporte ha sido enteramente construido por varones y desde la mirada de varones. La prueba de esta afirmación

se encuentra en varias características específicas de la red. La naturaleza del diseño vial; la extensión de las rutas radiales del transporte público, esto es rutas que van de un suburbio al centro pero que no contemplan los viajes encadenados propios de la mujer (por su rol al cuidado de otras personas). Esto significa que el pasajero debe viajar hacia el centro y de ahí combinar hacia fuera para llegar a un área adyacente al punto de partida. De igual manera se puede remarcar el énfasis en las horas pico en la provisión de servicios de bus y de tren, asociado a horarios de oficina (actividad dominada históricamente por los hombres). Mientras que los profesionales del transporte están cada vez más conscientes de la dimensión social del transporte, existe sin embargo, menor conciencia sobre las diferencias de género y la forma en que las políticas públicas sobre movilidad urbana pueden impactar sobre ellas. Tradicionalmente, las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en relación al transporte son poco entendidas por los hacedores de políticas públicas. Puede deberse a temas presupuestarios, por los que se considera que la planificación con perspectiva de género incrementa costos al establecer costos diferenciales. O bien creen que la conciencia de género hace poco por mejorar los problemas reales y físicos de una red de transporte. La incapacidad de planificar con perspectiva de género hace que las mujeres encuentren mayores problemas y obstáculos para acceder a determinados servicios, para abordar oportunidades de trabajo y profesionales o para participar de muchas actividades en que los hombres no encuentran tantas dificultades. Hay problemas vinculados al transporte que registran sólo las mujeres y no así los hombres, como por ejemplo el acoso. Este es un tema crecientemente tratado por planificadores, aunque no existe un consenso y se llega a respuestas distintas.

Las diferencias de poder entre hombres y mujeres importan diferencias en sus usos del transporte. Las mujeres suelen tener una responsabilidad primaria en el cuidado de terceros, niños y personas mayores, y desempeñan una mayor cantidad de tareas domésticas. Tienen diferentes dinámicas de uso del tiempo, diferentes características de uso que los hombres. Por ejemplo, en el transporte público suelen ir más cargadas por sus tareas de cuidado. Tienen también menos recursos económicos, por estar tradicionalmente relegadas en el hogar. Estos

factores conducen a que los viajes que hacen y los horarios en que viajan son diferentes a los de los hombres. El diseño de los buses por ejemplo todavía no da solución suficiente a las dificultades experimentadas por la responsabilidad asignada de acompañar niños o ir de compras. Tampoco se reconoce que se hacen cargo de adultos mayores con problemas de movilidad y de autonomía.

Las mujeres tienen mayor probabilidad de sentirse inseguras y vulnerables a diferentes tipos de ataques, incluyendo los sexuales, lo que puede limitar su libertad para moverse en horarios nocturnos. En ese sentido, un estudio de Yavuz y Welch (2010) identificó diferentes factores que afectan la sensación de inseguridad en el espacio público. Sin embargo, encontraron una brecha de género: en una gran medida el género modera la efectividad de medidas para la reducción del temor dentro del transporte público. Basándose en datos de la Autoridad del Transporte Público de la ciudad de Chicago de una Encuesta de Satisfacción al Usuario del año 2003, el estudio se propuso entender si las prácticas y dispositivos para generar seguridad dentro del tren afectaban a las mujeres de la misma forma que a los hombres. Los hallazgos de la investigación señalan que la presencia de cámaras de video tiene menor efecto en la sensación de seguridad de las mujeres en comparación con los hombres. Mientras que la puntualidad y la alta frecuencia de los servicios sí generaba más tranquilidad a las mujeres. Adicionalmente, el hecho de atravesar situaciones de inseguridad deja huellas más profundas en las mujeres que en los hombres.

Todos estos aspectos deben ser contemplados en la planificación del transporte en busca de garantizar los derechos humanos de un grupo específico como son las mujeres, tradicionalmente sometidas al poder de sociedades donde los hombres detentan el poder. Debe recordarse y resaltarse que el derecho a la movilidad es un derecho humano de tercera generación. Son razones suficientes para que las empresas de transporte hagan transformaciones para contribuir con su grano de arena al cambio social. Permanecer en el statu quo seguramente implica menos debates y problemas, pero es una actitud menos deseable y positiva.

3. Diagnóstico

Habiendo examinado cuáles son los temas recurrentes en la agenda de derechos humanos y negocios y cuáles los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Acción Argentino en Empresas y Derechos Humanos, y tal como anticipamos en el objetivo de este trabajo, nos proponemos analizar las políticas de RSE relacionadas con derechos humanos que muestran las empresas públicas de transporte. Para este análisis tomamos entonces a:

1) en materia ferroviaria, la empresa Trenes Argentinos (SOFSE), es decir la operadora de trenes estatal.

2) en materia de aviación, Aerolíneas Argentinas, la línea aérea del Estado, EANA, la empresa argentina de navegación aérea y Aeropuertos Argentina 2000, los administradores y concesionarios de más de 35 aeropuertos nacionales.

3) en materia de transporte terrestre, se analizará a la Subsecretaría de Transporte Automotor, que es organismo regulador, junto a la Comisión Nacional Reguladora del Transporte, conocida como CNRT.

4) Finalmente, en materia portuaria se analizará a Puerto Buenos Aires Sociedad del Estado.

A continuación pasaremos a enumerar y a reflexionar sobre las medidas de RSE vinculadas con los derechos humanos tomadas por las empresas analizadas.

3.1 Trenes Argentinos (SOFSE) y Transporte Automotor

Desafíos y avances: los trabajadores ferroviarios tienen una identidad y una historia consolidada a lo largo de muchos años. Por esa afinidad y cercanía se consideran a sí mismos una familia. No por nada su sindicato se llama La fraternidad. Este elemento fraternal ha funcionado como una argamasa para que en diferentes momentos históricos los trabajadores mostrasen una enorme solidaridad y cohesión grupal. Lo han demostrado así al enfrentar a diferentes intentos de desarticular la enorme red de trenes de la que todavía goza el país. La solidaridad hacia adentro y la unidad caracterizan a los recursos humanos de las

empresas ferroviarias argentinas. Así los trabajadores mantienen inmejorables condiciones de contratación y un diálogo constante con las empresas.

Quizá los mayores desafíos son hacia el público externo. Las empresas ferroviarias siempre han tenido conciencia de que la red de transporte garantiza la unidad territorial y el derecho humano de muchos pueblos a estar conectados, a no quedar aislados y poder de esa manera cumplir con sus funciones vitales, la provisión de sus productos y el traslado de su producción en gran volumen a través de las vías. Es la idea del tren garantizando la conectividad de una cantidad de pequeños pueblos rurales dispersos (focalizándose en el transporte de pasajeros y de carga de larga distancia). Cobra fuerza en la década de 1980 con los intentos de desarticular el tren, es la primera toma de conciencia de la contribución de las empresas ferroviarias a derechos sociales de la población.

Pero en la actualidad se está dando también una toma de conciencia sobre la sustentabilidad e impacto positivo en el medio ambiente del tren metropolitano. En la medida en que es un medio de transporte guiado, con tracción eléctrica, que no produce emisiones de gases contaminantes y que tiene alta capacidad de carga (una sola formación puede transportar el equivalente a los ocupantes de 800 autos) el tren parece ser una medida fundamental para permitir el reemplazo modal y desincentivar el uso del transporte privado. Es una toma de conciencia que abarca también al transporte automotor de pasajeros (colectivos) aunque con características distintas. Aunque el colectivo tiene menor capacidad de carga y por lo tanto menor eficiencia por cada tonelada de carbono producida, su capilaridad y la posibilidad de diseñar rutas con mayor flexibilidad le aportan ventajas por sobre el tren. Por supuesto, ambos medios de movilidad pueden mejorar la calidad de vida de la población y la salubridad del entorno y deben trabajar de forma coordinada.

Otro avance en el terreno de los derechos humanos amplios: en el último tiempo se dejó de pensar a los pasajeros como una mera cantidad a ser transportada de un punto a otro y se empezó a humanizar y subjetivar a los usuarios

del transporte público. Las políticas de segmentación y de individuación del pasaje van en este sentido. Esto explica el avance en todo el mundo de la tarifa integrada o tarifa plana o zonal, que en Argentina empezó a tener vigencia a partir del año 2017. Esta se propone que las personas que más viajan (que suelen ser las que menos ingresos tienen o que viven en barrios más carentes de infraestructura y servicios) reciban un subsidio mayor en su tarifa que aquellos que viven en barrios más céntricos. Esta es una forma de considerar los distintos perfiles y necesidades de los usuarios del tren/colectivo y dejar de tratarlos como un bloque indiferenciado, cuestión fundamental en una política que apunte a los derechos sociales de los grupos vulnerables. La emergencia de la perspectiva de género para pensar el transporte (un transporte diseñado por y para hombres) es mucho más reciente e implicó adaptaciones que empezaron a sucederse en distintas partes del mundo y que finalmente llegaron a la Argentina, como repasaremos a continuación.

Situación desigual de las mujeres como usuarias de transporte público.

Durante el 2018 la empresa ferroviaria del Estado, Trenes Argentinos, en conjunto con la Subsecretaría de Transporte Automotor lanzaron una línea de atención telefónica a las víctimas del acoso en el transporte. El objetivo de la medida es que la mujer que estuviera viviendo una situación de acoso en el transporte público puede mandar un mensaje SMS para recibir asistencia y contención. La aplicación a su vez permite también generar estadísticas sobre el problema. La medida fue un reconocimiento por parte de estas empresas de transporte de la desigual situación de las mujeres como usuarias del transporte público. Las mujeres representan el 58% de los usuarios del transporte público, lo que significa que tienen mayor presencia incluso que los hombres (en la medida en que los varones están sobre representados entre los usuarios de vehículos particulares). El 54% de los viajes que hacen las mujeres en CABA son en transporte público (50% por trabajo o estudio, 30% tareas de cuidado). Diferentes encuestas hechas por los organismos arrojan que la totalidad de las mujeres dicen haber vivido alguna situación de acoso en el transporte público alguna vez en la vida; el 89% de las mujeres manifestó haber sufrido acoso en el último año.

Las mujeres experimentan desigualdades para acceder y moverse en transporte público, lo que genera una limitación en su desarrollo profesional y personal. Si tienen más dificultades para acceder al trabajo, el estudio, la salud y el ocio, no experimenta la igualdad de oportunidades, objetivo que es perseguido por el Plan descrito y por las políticas públicas del Estado. Las cosas han cambiado a lo largo de los últimos años. La creciente incorporación de las mujeres a la esfera pública, al trabajo y a sectores profesionales les da mayor relevancia como actores del transporte público. También lleva a pensar las diferentes necesidades de hombres y mujeres en relación al transporte y el espacio público (por ejemplo, que falte iluminación es una barrera para que la mujer decida usar un colectivo en mayor medida que en el hombre). Estas desigualdades se acentúan por la violencia de género que muchas veces sufren las mujeres en diferentes ámbitos (en el transporte, en el hogar, en el trabajo).

La idea de la app para registrar situaciones de acoso en el transporte público es que pueden emplearlo tanto víctimas de acoso como testigos en el transporte público o el espacio público (colectivos, subtes, premetro, taxi) de la Ciudad y Área Metropolitana de Buenos Aires. Desde los organismos a cargo de la organización de la iniciativa se trabajó en la definición de las situaciones que entienden como acoso, para que quedase una clara constancia de las mismas. El acoso sexual en espacios públicos o de acceso público puede manifestarse en las siguientes conductas:

- a. Comentarios sexuales, directos o indirectos sobre el cuerpo.
- b. Fotografías y grabaciones no consentidas.
- c. Persecución o arrinconamiento.
- d. Masturbación o exhibicionismo, gestos obscenos u otras expresiones.

La aplicación brinda la posibilidad de un uso muy sencillo. La víctima envía SMS gratuito con la palabra ACOSO al 22676 (ACOSO). El equipo de psicólogas capacitadas responde ese SMS y aplica el protocolo de actuación correspondiente. (Incluso si el mensaje está vacío, el sistema actúa). Si se trata de una urgencia se sigue el protocolo de asistencia a la víctima y se le ofrece al final

la posibilidad de denunciar. Aunque no es una línea de derivación, si la operadora detecta que hay un riesgo inminente puede hacer un llamado al 911 o al 144 (asistencia a las víctimas de violencia de género). Si no es urgencia, se aplica el protocolo de contención, se le ofrece la posibilidad de hacer la denuncia. En el caso de que se trate de un colectivo, se les sugiere a las mujeres acercarse a donde se encuentra el chofer.

Como parte de esta campaña, también se hizo cartelera con información para colocar en andenes de tren, el interior y exterior de formaciones, pantallas, tótems y audios en la red.

3.2 Trenes Argentinos (solos)

Capacitaciones sobre violencia de género

Trenes Argentinos, como la mayoría de las empresas de transporte sean públicas o privadas, tiene un plantel donde los hombres se encuentran sobrerrepresentados. No obstante, una tendencia estable es la creciente incorporación de mujeres, incluso en puestos técnicos en los que anteriormente sólo se hubiera pensado en varones. El 13% del personal de Trenes Argentinos es femenino. Los datos en cuanto a cantidad de mujeres no se han modificado sustancialmente en los últimos años. Si en cuanto a cargos jerárquicos.

En cuanto a capacitaciones, el año pasado, Trenes Argentinos brindó capacitaciones para que sus colaboradores cuenten con las herramientas para actuar frente a situaciones de violencia de género y asistir a las víctimas. Estas acciones le valieron a la empresa la convocatoria por parte de organismos nacionales e internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), para compartir y exponer, junto a referentes de los países de la región, sus estrategias de trabajo y mejorar la calidad de viajes para las mujeres. Además, durante 2016 la empresa pública llevó adelante en la línea Sarmiento la Campaña #ParáLaMano Ni en tu casa. Ni en el tren contra la violencia de género. Junto al Consejo Nacional de Coordinación de Política Sociales. Trenes Argentinos Operaciones lanzó esta campaña donde los protagonistas de los afiches eran empleados de la línea. Muchos fueron los

empleados que recibieron capacitación sobre “Violencia desde la Perspectiva de Género” con el objetivo de promover, concientizar y desarrollar estrategias de intervención para contribuir a prevenir la violencia de género en los ámbitos familiar y ferroviario.

Aquí se trabajó promoviendo la línea de ayuda telefónica #144. Asimismo, se realizaron varias capacitaciones para las mujeres ferroviarias, quienes también cuentan con un gabinete de ayuda psicológica en el caso que pasen por alguna situación de violencia

Estaciones Cardioprotegidas y trabajadores capacitados en RCP

Señalábamos que como parte del Plan mencionado, y en el contexto de los debates que se dieron para la construcción de su agenda, la provisión a los trabajadores un espacio de trabajo digno y saludable era una responsabilidad de empresas con responsabilidad social. Uno de los temas para conseguirlo es la capacitación de los trabajadores para reaccionar frente a urgencias de salud que pudiera padecer cualquiera de los miembros del equipo. La Ley Nacional 27.159 se propone reducir el promedio de muertes súbitas mediante la capacitación de RCP y el empleo de Desfibrilador Externo Automático (DEA). De acuerdo con esta ley, Trenes Argentinos llevó a cabo hasta el momento más de 500 cursos de capacitación desde 2015 y junto con la instalación de cardiodesfibriladores reforzó su compromiso con la noción de un entorno de trabajo digno.

La propuesta busca que el personal de la empresa esté debidamente formado en reanimación cardiopulmonar, así como dotar a las instalaciones de desfibriladores que permitan el rápido acceso a dispositivos necesarios para salvar vidas y mitigar daños posteriores resultado de una tardía atención. Dado que los trabajadores también se capacitan para aplicar estas técnicas no sólo en pares de la organización sino también en alguno de los 1,3 M de personas

El DEA (Desfibrilador Externo Automático) es un aparato electrónico que puede ser operado por personal no médico para restablecer el pulso de una

persona que haya entrado en un paro cardíaco. Su uso fue explicado en detalle durante las capacitaciones. El desfibrilador detecta automáticamente la presión del paciente y guía, a través de audios, a quien lo esté utilizando. De ser necesario, realiza una reanimación eléctrica automática que puede salvarle la vida.

Los desfibriladores automáticos están disponibles en aquellas las estaciones con mayor circulación de pasajeros como Retiro, donde circulan más de setenta mil personas por día, y Constitución donde lo hacen cerca de medio millón de personas. También en todas las estaciones del tren Sarmiento (Once - Moreno), la primera línea ferroviaria cardioprottegida del país.

3.3 CNRT y Transporte automotor

Desafíos y avances: Como señalábamos en un punto anterior, una de las principales tendencias en materia de derechos humanos de las empresas de transporte automotor fue dejar de observar a los pasajeros como un bloque indiferenciado, como una mera cantidad que tiene que ser movida de un punto a otro, y empezar a concentrarse en la segmentación e individuación de este colectivo. Así se descubrieron necesidades específicas y singularidades. Empieza a integrarse a distintos tipos de poblaciones para los que antes no existía una política específica. En todo el mundo el transporte avanza junto a cambios en la ciudad para acomodarse a las necesidades de discapacitados físicos y mentales. Las empresas de transporte automotor empiezan a comprobar en sus encuestas de uso que los discapacitados y las personas mayores y con dificultades de movilidad emplean el transporte automotor (colectivos) con mayor frecuencia que otros modos como el tren o el subte, porque subirse a un colectivo implica atravesar menos obstáculos, escalera y desniveles que con los modos guiados. Esto conduce a un mayor énfasis en la integración de los discapacitados, a partir de vehículos con un diseño universal, mayor espacio para sillas de ruedas y otros dispositivos ortopédicos, mayor nivelación etc. Los corredores de Metrobus que fueron construidos en la ciudad de Buenos Aires, el Gran Buenos Aires, Rosario, Santa Fe y Neuquén incorporaron estaciones con plataformas al mismo nivel que el ingreso al colectivo, pensando en mejorar más el movimiento de quienes tienen dificultades

físicas. Ya está reconocido que uno de los puntos fundamentales para la consolidación de los derechos humanos, y en los que las empresas tienen mucho por hacer, es la inclusión de las personas con discapacidad. Está contemplado en el Plan de Transporte del 2016 como parte del eje contra la discriminación. Las empresas de transporte pueden hacer mucho dado que de la movilidad de las personas con discapacidad depende también su autonomía, la libertad con la que cuentan para desarrollar las tareas de su vida. Son conocidos los obstáculos con los que cuentan las personas con discapacidad física para moverse en una ciudad diseñada por otro tipo de cuerpos y necesidades. La integración implica el esfuerzo del conjunto de la sociedad para dar cabida a todas sus diferencias y diversidades. En este marco, los organismos CNRT y la Subsecretaría de Transporte Automotor (organismos descentralizados dependientes del Ministerio de Transporte que forman como empresas que monitorean el funcionamiento del transporte automotor) han implementado en el 2017 el Sistema de Reserva online de pasajes para discapacitados. Esta decisión redujo y simplificó el trámite para los discapacitados, y le dio transparencia a la asignación de subsidios.

En servicios urbanos, de corta distancia, la gratuidad del pasaje a discapacitados físicos se otorga presentando cualquier certificado de discapacidad, siempre y cuando sea en el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El siguiente punto en que las empresas de transporte han debido ampliar su agenda de derechos humanos, más allá de la accesibilidad y la integración, es el reconocimiento de la falta de diversidad en sus equipos de trabajo. La conducción de transporte terrestre (al igual que es la conducción de trenes, barcos o aviones) está dominada por los hombres y es muy raro ver a mujeres desempeñándose como chóferes. Por supuesto, no existe ningún impedimento físico o de carácter que justifique esta enorme distinción más que una imposición cultural de un sistema que ha relegado a la mujer al ámbito doméstico y que ha reservado al hombre una gran cantidad de oficios que se desarrollaban en el espacio público. El tema de igualdad para el trabajo ha tenido un lugar significativo en la agenda de derechos

humanos de las empresas y organismos reguladores del transporte automotor de pasajeros, como lo examinaremos en el siguiente título.

Fallo sobre choferes mujeres.

Vemos también que la CNRT y la Subsecretaría de Transporte Terrestre han sido activos para garantizar que decisiones de otros órganos del Estado se cumplan en las empresas que regulan. Este es el caso de un fallo de la Justicia Laboral del 2017 que dictaminó que 3 líneas de colectivo contraten un 30% de mujeres y que, de no hacerlo, incurrirían en discriminación de género. En sus fundamentos, el fallo sostiene que en el camino de la integración de la mujer en todos los órdenes, el cupo de 30% es el mismo que existe para integrar las listas de candidatos políticos a nivel nacional. La decisión también ordena a las empresas que generen protocolos de buenas prácticas para incluir progresivamente a mujeres e insta a los poderes ejecutivos y legislativos a tomar medidas para reducir progresivamente la brecha de género. Este caso muestra cómo el Estado puede promover diferentes políticas y orientaciones de las empresas desde todos los ámbitos y poderes y no sólo desde el Poder Ejecutivo, a través de los Ministerios y Secretarías.

3.4 EANA (Empresa pública de Navegación aérea)

Desafíos y avances: la navegación aérea consiste en el manejo del instrumental complejo y la tecnología que desde la torre de control da soporte a los vuelos, incluyendo radares, equipos meteorológicos, equipos de orientación, de guía etc. Básicamente EANA es la empresa que se encarga de operar la sofisticada tecnología que se maneja desde la torre de control de todo aeropuerto. Como se trata de una empresa tecnológica que, en la órbita civil tiene una corta vida, tan sólo cuatro años, y que antes pertenecía al ámbito de las Fuerzas Aéreas, tiene algunas peculiaridades para destacar. Siendo una empresa de fuerte contenido tecnológico y que tiene una historia ligada a la aviación militar es esperable que haya pocas mujeres entre el plantel y que los convenios de trabajo no incorporen las singularidades de la experiencia femenina. Al mismo tiempo, nuevamente su

pasado militar normalizaba a sus empleados y no se contemplaba, en el diseño de las torres de control, la inclusión de personas con diferentes cualidades físicas. Ese es el motivo de las dos transformaciones que se detallan a continuación.

Equidad de género en los convenios colectivos

Alineados con la Ley de protección integral a las mujeres (n 26.485), se incorporaron cláusulas favorables a la situación de la mujer en los nuevos convenios colectivos que se suscribieron con el nacimiento y comienzo de funcionamiento de esta empresa en el 2016. En los convenios colectivos de EANA se afirmó que la equidad de género es un componente importante en el proceso de desarrollo económico, integración social y consolidación de las sociedades más democráticas. Por ello el compromiso de incorporar medidas de acción positiva que favorezcan la participación efectiva de las mujeres en los organismos y en todas las decisiones que lleven adelante los mismos. En el convenio de EANA se incorporó la licencia por violencia familiar/doméstica: las trabajadoras podrán tener una licencia de hasta 7 días hábiles en el año con goce de sueldo en los escenarios en que son víctimas de violencia familiar o doméstica (presentando copia de la denuncia policial o el trámite judicial para acreditar causal).

Inclusión de discapacitados

Finalmente, en las torres de control cuya construcción está a cargo de EANA se incorporan todas las provisiones constructivas para que las mismas puedan ser accedidas por personal con movilidad reducida. Esto por supuesto implica diseños pensados especialmente y auxilios mecánicos y tecnológicos.

3.5 Aerolíneas Argentinas

Desafíos y avances: el sector de la aviación comercial es uno de los más críticos en materia de conciencia sobre sus externalidades negativas y atención de los derechos afectados en la población circundante a los aeropuertos. Sobre este tema hay mucho para decir. Desde hace unos años una ola de cuestionamientos sobre la excesiva huella de carbono asociada a los vuelos (especialmente a los vuelos transatlánticos o transpacíficos) ha posicionado al transporte aéreo como

uno de los más contaminantes. Pero sobre todo se cuestiona la aparición del modelo low cost (o bajo costo) que induce a las personas a realizar por vía aérea trayectos que bien se podrían completar por tren o por buses eléctricos con una huella de carbono bastante menor. Sobre todo se considera que en los vuelos económicos, el verdadero costo ambiental de la operación no está contemplado en la tarifa, por lo que la línea aérea estaría subsidiando al pasajero el costo ambiental asociado a su decisión modal. El segundo punto en que la aviación comercial tiene un impacto negativo en el ambiente tiene que ver con la contaminación sonora y del aire en aquellos casos en que los aeropuertos están próximos a zonas residenciales (como bien lo testimonia el aeropuerto Jorge Newbery donde Aerolíneas Argentinas tiene la mayor parte de sus vuelos domésticos y ahora también regionales). Los aeropuertos y líneas aéreas deben trabajar con la comunidad para tomar medidas que morigeren el impacto sobre el entorno urbano. En la medida en que cada vez más personas vuelan en avión y cada vez más personas viven en ciudades (fenómenos ambos de escala global) las manchas urbanas han ido engullendo a los aeropuertos y estos se encuentran ubicados cada vez más en medio de zonas densamente habitadas. Trabajar para atenuar el impacto negativo implica tanto un esfuerzo de la operación aeroportuaria y de las líneas aéreas (por ejemplo, modificar trayectorias de descenso de las aeronaves para apagar el impacto sonoro, extender el horario de descanso en que no se opera o se reduce la frecuencia de los despegues y aterrizajes) como trabajos de coordinación entre las empresas de transporte aéreo y los vecinos (subsidios para la instalación de vidrios doble, relocalización de escuelas con la ayuda económica de las firmas etc). También implica la buena intención de las empresas administradoras de los aeropuertos para compensar a la población vecina con medidas localizadas. Por ejemplo, tal como veremos a continuación con el caso de Aeropuertos Argentina 2000, la política de contratación especial de vecinos de la zona como medida de resarcimiento.

Finalmente, el tema de la desigualdad de género está presente en el mundo del transporte aéreo al igual que hemos visto para la movilidad urbana. La vinculación de los puestos de trabajo aéreos con el conocimiento tecnológico y con su pasado militar agravan la situación y hacen que la participación de la mujer no sólo sea escasa sino también asimétrica: suelen trabajar como azafatas, cercanas

al rol femenino del cuidado y la atención, y están en menor medida en las posiciones más jerárquicas y de mando, como ser piloto capitán. A eso responden a algunas de las medidas tomadas en el sector aéreo, tanto en Aerolíneas Argentinas como en Aeropuertos Argentina 2000.

Sensibilización en temas de género

Durante el 2018 se trabajó en la empresa en talleres de sensibilización en temáticas de género (acoso sexual en el ámbito laboral y violencia de género). En el 2017 habían evaluado la problemática y se adhirieron a la campaña de la ONU en el Día internacional contra la violencia de Género (25/11/2017). Colocaron en todos los edificios carteles informativos sobre la campaña y repartieron cintas de pulsera violetas al equipo portuario. Además, realizaron una comunicación en redes con cascos violetas que simbolizaban el lema de la campaña y mandaron un mailing interno.

3.6 Aeropuertos Argentina 2000

Generación de empleo local e inclusión de jóvenes desfavorecidos.

Uno de los puntos que forman parte de la RSE, aunque muchas veces no aparece tan visibilizado, es la coordinación y trabajo con asociaciones locales para generar proyectos de empleo formal en que participen asociaciones activas a escala local. Esto es uno de los puntos centrales de las políticas de AA2000, la administradora y gerenciadora de las obras de ampliación y modernización de los aeropuertos que forman parte del Sistema Nacional Aeroportuario. Uno de los proyectos es el de Generación de empleo local en el recientemente en funcionamiento Aeropuerto de El Palomar. Allí se evaluaron vacantes de puestos de trabajo, formación requerida, perfiles, etc para poder cubrir esos puestos requeridos por el funcionamiento del aeropuerto con personas que viviesen por la zona de influencia. El objetivo era identificar entonces qué necesidades de trabajo tenía el aeropuerto para luego desarrollar un programa de formación profesional que cubriese dichas necesidades con jóvenes de la zona. Posteriormente y con la misma idea, surgió el programa A GANAR dictado por la Escuela Técnica de Aviación Profesional y la escuela Madre Teresa de San Fernando, para brindar soporte técnico de rampa (los trabajadores que cargan y

descargan los bultos en los aviones en el aeropuerto de San Fernando. En este contexto, 11 jóvenes recibieron el título de operador de rampa.

Al mismo tiempo se garantizó un trabajo con cooperativas recicladoras que pudiesen aportar su experiencia a la operación diaria de El Palomar. 20 familias que participaban de la cooperativa “El corre camino” con sede en Villa Crespo pasaran a colaborar con sus servicios en el Aeropuerto de El Palomar. La cooperativa cuenta con dos vehículos propios con los que lleva a cabo la recolección personalizada de los residuos reciclables, así como de otros elementos en desuso. Y proyectan la construcción de un predio ecológico para poder incorporar a un mayor número de familias al proceso de recuperación de residuos sólidos urbanos. El proyecto se está replicando en Salta con Los Chapulines.

De la misma forma, AA2000 ha generado una alianza con Fundación Pescar para brindar capacitación laboral a jóvenes y adolescentes de segmentos vulnerables de la población para brindarles conocimientos básicos en servicios aeroportuarios y promover su inclusión laboral y social. Durante 8 años se han trabajado con un promedio de 24 jóvenes por año, muchos de los cuales, a la finalización del curso comienzan a trabajar en aeropuertos gestionados por AA2000. AA2000 implementa este Programa desde 2010 en el Instituto de Capacitación Aeronáutica Internacional (ICAI) para jóvenes del último año de escuelas públicas del partido de Ezeiza, en Buenos Aires.

3.7 Puerto Buenos Aires

Desafíos y avances: la operación de los puertos en todo el mundo también tiene un fuerte impacto en materia ambiental y urbana. Lo primero que debe señalarse es que los puertos son grandes productores de residuos. Los cruceros, por ejemplo, de los que cada puerto importante recibe 3 o 4 cada semana, son pequeñas ciudades que pueden albergar hasta a 8.000 personas. Esta cantidad de pasajeros y tripulantes se desplaza por los océanos ingiriendo grandes cantidades de comida pre-procesada y envasada y consumiendo importantes volúmenes de plástico y agua. Esta actividad produce una inmensa cifra de residuos sólidos y

líquidos que luego son descargados en los puertos. De alguna manera, los puertos deben tener la capacidad para recibir y absorber, no sólo un flujo impactante de turistas, sino también todos los desechos que han producido durante su estadía en alta mar. A estos navíos turísticos se suman los desechos industriales de buques procesadores de pesca, barcos cargueros de contenedores, embarcaciones recreativas, ferrys etc.

Pero ese no es el único impacto del puerto para el entorno. Como sugerimos antes, un contingente de 8.000 personas entre turistas y tripulantes que desembarca en una ciudad, todos juntos al mismo instante, genera una sobrecarga momentánea de la infraestructura y el transporte que no están preparados para ese flujo masivo, puntual e instantáneo. 8.000 personas desembarcadas todas juntas al mismo tiempo implica proveerles medios de locomoción, hospedaje por el tiempo muy breve que permanecen en la ciudad, comida, entretenimiento. A sabiendas de que en una noche o dos emprenden la partida. Se requiere por supuesto de una gestión de estos flujos con características tan singulares para que no sobrecarguen servicios e infraestructura y afecten negativamente a la ciudad, su ambiente y sus dinámicas locales. Por eso, el puerto Buenos Aires ha avanzado en los últimos años para enarbolar el estandarte de la sostenibilidad tan sensible a los derechos humanos y hacer del tema ambiental un ícono de su operación, como lo veremos a continuación.

Programa de Puerto Sustentable

El Programa de Reciclaje se implementó en todas las oficinas de la empresa Puerto Buenos Aires y se comenzó un programa para la concientización con los empleados con el propósito de optimizar su implementación. A su vez, la empresa está trabajando en conjunto con Senasa para poder incorporar prácticas de reciclaje para los residuos de los cruceros y buques, en donde rige la resolución 714/2010. También se finalizó una guía para que los concesionarios elaboren su plan de gestión integral de residuos sólidos urbanos que incluya el reciclaje.

El Puerto Buenos Aires se convirtió en el primer puerto de la región en sumarse al programa Right Ship que incentiva el uso de buques sustentables

mediante bonificaciones en las tarifas. La política entrega descuentos de entre el 5 y el 10% de la tarifa para estimular el uso de buques sustentables.

En cuanto al programa de eficiencia energética la empresa realizó un relevamiento donde se tiene en cuenta todos los equipos que consumen agua, luz y gas. Se está realizando un análisis sobre la sostenibilidad en el tiempo del programa, planteando un escenario en el que la calidad de los buques mejore y se mantenga la cantidad. También se relevó la cantidad de derrames que hubo en el espejo de agua del Puerto de Buenos Aires para poder establecer medidas preventivas como por ej. Seguros.

3.8 Acciones integrales del Ministerio en conjunto con CABA

Programas de coordinación con empresas para favorecer la movilidad sustentable.

Uno de los temas más interesantes de RSE es el impacto que las empresas grandes tienen con su actividad a partir de la movilización de una gran cantidad de empleados a sus centros de producción y oficina. El impulso de la movilidad sustentable, aquella que tiene menor impacto medio ambiental y que es más segura, como la promoción de la bicicleta o ir al trabajo caminando, implica que las empresas colaboren ofreciendo vestuarios para los trabajadores donde puedan cambiarse luego del trayecto. En 2018 se federaliza el Programa Amigos de la Movilidad Sustentable y Segura a Nivel Nacional. Este programa se venía implementando desde 2010 en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y para el año de su ampliación contaba con casi 1000 organizaciones que se comprometían a incentivar cambios en la movilidad y seguridad vial. Los asociados a este programa son principalmente empresas locales y multinacionales, universidades, embajadas, ONG's, bicicleterías y locales comerciales. Entre los organizadores y adherentes encontramos a la Agencia Nacional de Seguridad Vial, la Subsecretaría de Movilidad Urbana de Nación y la Secretaría de Transporte del Gobierno de la Ciudad.

4. Propuesta de intervención

A partir de lo desarrollado en las anteriores páginas ofrecemos esta propuesta de intervención global que puede ser incorporado por todas las empresas públicas de transporte, sin importar el rubro de actividad en el que se desempeña, y que intenta resumir la totalidad de las medidas realizadas por las empresas que hemos analizado.

Eje integración de discapacitados: se deberá trabajar en la accesibilidad de los pasajeros con movilidad reducida a través de la modificación de la infraestructura para adecuar el entorno físico a sus necesidades de desplazamiento y orientación, así como también los mecanismos necesarios para su permanencia en los vehículos. Adicionalmente, se deberán tomar las medidas digitales necesarias para reducir la cantidad de compras, proceso, trámites que deben hacerse de forma presencial y contribuir a la autonomía de las personas con discapacidad. Al mismo tiempo, aquellas instalaciones que sean de uso exclusivo del personal de la organización, se deberá asegurar que estén diseñadas para la capacidad y necesidad específica del personal discapacitado o con movilidad disminuida que tenga la organización. Se deberá favorecer que entren personas con discapacidad cognitiva o física a la organización e, incluso, establecer un cupo para asegurar ese acceso.

Eje igualdad de género: en cuanto a los pasajeros, se debe reconocer la asimetría en las condiciones de acceso y uso del transporte entre el hombre y la mujer. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, está demostrado que éstas viajan con más frecuencia, por la convivencia de responsabilidades profesionales y maternas realizan más viajes encadenados con más trasbordos y muy frecuentemente viajan cargadas con bultos (compras para la casa, por ejemplo) o niños. Las mujeres suelen estar más expuestas a situaciones de inseguridad cuando esperan colectivos o trenes a la noche y a situaciones de acoso dentro del transporte. El reconocimiento de las diferentes condiciones en que viajan hombres y mujeres debe ser empleado para establecer las políticas correctas en materia de instalaciones físicas, inclusión de rampas, señalización y también en la

programación de frecuencias y servicios. Deben implementarse los canales necesarios para que las mujeres puedan hacer denuncias de estas situaciones abusivas y violentas de las que son víctimas en diferentes oportunidades.

En cuanto a las mujeres como empleadas de la organización, deben garantizarse ambientes diversos en que tantos hombres como mujeres puedan acceder a situaciones de mando, en donde las mujeres no sean discriminadas en los procesos de selección y en que esté garantizado el principio de que la misma tarea es compensada de la misma forma la haga un hombre o una mujer. Deben establecerse en los convenios colectivos, tal como vimos en el caso de EANA, licencias especiales frente a casos de violencia de género en el hogar, y departamentos de la empresa especializados para dar contención psicológica a las mujeres que enfrentan esa situación. Al mismo tiempo, deben existir los mecanismos de resolución de conflictos cuando se presentan casos de abuso de autoridad o machismo al interior de la empresa, al mismo tiempo que personal de recursos humanos capacitados para intervenir en caso de que se detecte una situación de acoso o abuso dentro de la organización. Al mismo tiempo, deben establecerse mecanismos de responsabilidad parental compartida, para contemplar que el tiempo de cuidado de los hijos y del hogar sea compartido de forma equitativa por hombres y mujeres. Se debe incentivar, tal como el caso de Trenes Argentinos, que las mujeres ocupen posiciones técnicas de la que antes estaban vedadas. Al mismo tiempo, todas las empresas deben entregar capacitación a hombre y mujeres para sensibilizar sobre las formas de violencia contra la mujer que están más naturalizadas o normalizadas (por ejemplo, que los hombres no dan lugar a las mujeres para hacer aportes en una reunión laboral porque se imponen con su tono de voz) y generar canales para que las mujeres puedan hablar entre ellas de sus preocupaciones en relación con las dinámicas de trabajo.

Eje inserción laboral de sectores vulnerables: tal como comprobamos en el caso de AA2000, es interesante que las empresas generan programas de formación para el trabajo de adolescentes y jóvenes de barrios marginales, en recuperación de adicciones o vulnerables en cualquiera de sus formas posibles. De esta forma la empresa genera recursos calificados y especialmente formados para sus

necesidades al tiempo que se cumple con el objetivo de generar programas de inclusión y darle a éstos jóvenes oportunidades que no verían de otra manera. Es interesante también fomentar el trabajo local, es decir, empresas que buscan formar jóvenes de sectores desfavorecidos que viven en las inmediaciones de sus instalaciones, sabiendo lo positivo que es la construcción de comunidad a escala local. También se propone el trabajo con cooperativas y asociaciones que potencia la sinergia empresa-organizaciones de la sociedad civil y que permita orientar las búsquedas y recursos de forma más eficiente.

Eje: entorno saludable y ambiente: Es interesante el trabajo de Trenes Argentinos para incorporar desfibriladores y capacitación en resucitación cardiopulmonar a sus empleados y creemos que es un punto de interés para la totalidad de las empresas analizadas. Proponemos también el fomento de alimentación saludable en todos los comedores y lugares de venta de comida dentro de la empresa. Al mismo tiempo, en materia de sustentabilidad se propone tomar la medida para el uso eficiente de recursos, el cuidado de la energía y el correcto tratamiento de residuos sólidos y líquidos. En materia de ahorro energético, éste se puede hacer mediante la implementación del equipamiento lumínico adecuado que permita ahorrar electricidad, mediante la generación de espacios abiertos o cristalizados con iluminación natural, mediante sensores que permiten el encendido automático de la luz y el ahorro cuando no hay nadie en el espacio y la utilización de paneles fotovoltaicos que se alimentan de energía solar. En materia de gestión adecuada de residuos, en las instalaciones de la empresa se debe fomentar que los empleados cuenten con sus propios recipientes reutilizables para comer o tomar agua, para que no generen desechos de una única utilización. Al mismo tiempo se debe promover las 3 R: reducción, rehusó y reciclado. Es decir, para poner un ejemplo práctico: reducir el consumo de papel, tomando sólo el que es necesario para completar una tarea y devolviendo a su fuente aquél que no se utiliza; rehusó porque el papel que sólo se emplea de un lado puede servir como borrador o para hacer anotaciones; reciclado, porque el papel de desecho se separa y se envía a cooperativas para que se vuelvan a incorporar al ciclo. Se debe concienciar a los trabajadores de la empresa para que separen la basura en origen, y de esta manera no necesitar una separación posterior. Se debe trabajar también con los vecinos y

comunidades que rodean a una empresa o instalación para conversar sobre los posibles impactos (de ruido, contaminación, movimiento de personas, luz o residuos) que implica el establecimiento de la planta u oficina en ese sitio. Se debe trabajar para favorecer que los empleados vayan al trabajo a través del transporte público, la bicicleta o caminando y usen en la menor medida posible el auto particular (o cuando usan auto lo hagan en la modalidad car pooling)

5. Conclusiones

A lo largo de este trabajo hemos examinado las diferentes estrategias de protección y fomento de responsabilidad empresarial relativa a derechos humanos en manos de empresas públicas de transporte. Hemos dado cumplimiento así a nuestro objetivo principal. Hemos comprobado en esta observación que cada empresa tiene políticas de RSE y derechos humanos distintas y haciendo foco en ejes distintos. Hay empresas en que sus políticas de RSE apuntan a mejorar las condiciones para el pasajero y empresas en que se focalizan en los recursos internos. Hay algunas que ponen el eje en programas con la comunidad, buscando asociaciones con cooperativas para la inserción laboral de personas de segmentos vulnerables. Otro ponen el acento en la igualdad de la mujer o en combatir situaciones de acoso o asimetría. Hay también empresas cuyas políticas de RSE se relaciona con la diversidad y con la integración, por ejemplo, de personas con discapacidad. Finalmente podemos mencionar aquellas empresas cuya prioridad es mejorar el entorno en que se emplazan o hacer una contribución significativa al medio ambiente.

Cumplimos con el objetivo específico de comprender en qué consiste la responsabilidad social empresarial y cuál es el debate actual en el mundo sobre la materia. Hemos visto que la RSE empieza a instalarse en el mundo antes que en la Argentina motivado por debates y preocupaciones que en el mundo empiezan a proliferar a partir de la década del 60 y el 70. Por supuesto, el protagonismo de las empresas en la consolidación de derechos humanos de la población es parte de una segunda oleada de derechos humanos. Mientras que la primera oleada apunta

a los derechos ciudadanos y la participación política, la segunda oleada, conocida como derechos humanos de segunda generación, se orientan a mejorar la calidad de vida de las personas y a pensar su integración social. Hemos visto que en Argentina la incorporación de principios de la RSE en las empresas se da recién en la década de 1980 y 1990 luego de una fuerte crisis en la década de 1980 que condujo a aumentar las necesidades materiales entre la población. Al tiempo que aumentaba el poder económico y el protagonismo de las empresas, éstas se sintieron más capaces de ser los agentes de posteriores soluciones. Hemos visto también que la RSE en Argentina nace con un perfil que luego es el que se va a mantener en el tiempo, casi como si se tratase de una tradición. La RSE empieza y continúa estando focalizada en las campañas solidarias, en las donaciones y en las empresas creando fundaciones para la filantropía. El pensamiento sobre las propias prácticas operativas de la empresa y cómo estas impactaban en la comunidad, o sobre las dinámicas de trabajo que producían efectos sobre los trabajadores, sólo apareció posteriormente y hasta el 2000 no se harían sentir en el escenario empresarial argentino.

Hemos cumplido con el objetivo de entender cuál es la especificidad de las políticas de RSE en el terreno de los derechos humanos. Estos aspectos son múltiples y encierran una gran riqueza interior. Las empresas que deseen demostrar su compromiso con los derechos humanos deben pensar de forma simultánea las posibilidades de sus trabajadores y la equidad al momento de tomar decisiones que los afecten; la calidad de vida laboral, la existencia de instancias adecuadas en que los empleados puedan manifestar sus inquietudes y desaprobaciones; el entorno en que se establece la empresa y su relación con la comunidad de vecinos. Pero al mismo tiempo debe pensar la integración de una forma amplia, a partir de formar vínculos con otras organizaciones de la sociedad civil.

Hemos cumplido también con el objetivo de analizar las iniciativas provenientes del Estado para fomentar este pensamiento en el marco corporativo, sobre todo a partir del Primer Plan Nacional de Derechos Humanos y los ejes correspondientes a las empresas. Este documento se alinea con principios de organismos multilaterales internacionales y busca impactar el comportamiento de las empresas a partir de la construcción de confianza con el estado para potenciar

la acción conjunta de ambas entidades. Este Plan, ideado tanto para empresas públicas como privadas, tiene una cantidad de ejes que fueron debatidos en diferentes jornadas de empresas y RSE y que contaron con la participación de diferentes actores de la sociedad civil. Se avanzó entonces en el establecimiento de ejes de trabajo en que la mujer, la discapacidad y el medio ambiente tendrían un rol muy central.

Finalmente hemos cumplido con el último objetivo de elaborar una propuesta para la mejora del eje tratado para las organizaciones analizadas y cuyos principios puedan ser incorporados por otras empresas argentinas. Creo que uno de los principales problemas detectados es la falta de integralidad, la comprobación de que las políticas de RSE se focalizan en un tema singular pero carecen de una mirada abarcativa, de que las empresas se conforman con hacer una medida singular, y no entienden a la RSE como una forma de repensar su comportamiento y cambiar todo aquello que tenga que ser cambiado. Por lo tanto, un punto central de las conclusiones es que los aprendizajes o aspectos positivos que se han detectado en una empresa puedan ser transferidos a otras, de tal forma en que los diferentes ejes (integración de la discapacidad, equidad con la mujer etc.) tengan una mirada global sobre los asuntos.

Hemos visto que todos los aspectos tienen un lado simbólico y un lado material y todos deben ser atendidos. Especialmente porque los aspectos materiales que no sean atendidos, posteriormente pueden tener un correlato en la materialidad, es decir, en la creación de riqueza propiamente. Por ejemplo, en el eje de equidad de la mujer encontramos la dimensión simbólica del tratamiento no discriminatorio y la comunicación de iguales y desexualizada entre hombres y mujeres. Pero al mismo tiempo la condición asimétrica entre hombre y mujer finalmente tiene su expresión en el hecho de que los hombres ganen más y sean más valorados en posiciones jerárquicas. Similarmente, la integración de los discapacitados es facilitarles una compra a través de la posibilidad de hacerlo digital como generar que la persona debe pagar dos asientos en el caso de obesidad.

6. Referencias bibliográficas

Ángel, J. A., & Jaramillo, C. (1996). Responsabilidad social empresarial en Colombia: resultados de una investigación. *Empresa Privada y Responsabilidad Social*. Olga Lucía Toro y Germán Rey, Editores. 1ª edición, Santafé de Bogotá: Utópica Editores.

BRICKLEY, James A.; SMITH JR, Clifford W.; ZIMMERMAN, Jerold L. Business ethics and organizational architecture. *Journal of Banking & Finance*, 2002, vol. 26, no 9, p. 1821-1835.

Bryson, A., Dorsett, R., & Purdon, S. (2002). The use of propensity score matching in the evaluation of active labour market policies.

Camagni, R., Gibelli, M. C., & Rigamonti, P. (2002). Urban mobility and urban form: the social and environmental costs of different patterns of urban expansion. *Ecological economics*, 40(2), 199-216.

Carswell, G., & De Neve, G. (2013). Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. *Geoforum*, 44, 62-70.

Chandler, D. (2019). *Strategic corporate social responsibility: Sustainable value creation*. SAGE Publications, Incorporated.

Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate social responsibility and environmental management*, 15(1), 1-13.

De George, R. T. (2011). *Business ethics*. Pearson Education India.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20(1), 65-91.

Espinoza, E. M., & Martínez, J. F. (2007). *Transparencia y rendición de cuentas de la sociedad civil en Honduras*. Centro Hondureño de Promoción para el Desarrollo Comunitario.

Europea, U. (2002). Libro verde de la Comisión Europea. *Barcelona: Estudi6 Barcelona*.

Freeman, R. E., & McVea, J. (2001). A stakeholder approach to strategic management. *The Blackwell handbook of strategic management*, 189-207.

Giuliani, E., & Macchi, C. (2014). Multinational corporations' economic and human rights impacts on developing countries: a review and research agenda. *Cambridge journal of economics*, 38(2), 479-517.

Ihlen, Ø. (2008). Mapping the environment for corporate social responsibility. *Corporate Communications: An International Journal*.

Jamali, D. (2014). CSR in developing countries through an institutional lens. *Corporate social responsibility and sustainability: Emerging trends in developing economies*, 8, 21-44.

Lund-Thomsen, P., & Lindgreen, A. (2014). Corporate social responsibility in global value chains: Where are we now and where are we going?. *Journal of Business Ethics*, 123(1), 11-22.

May, S. K., & Roper, J. (2014). Corporate social responsibility and ethics. *The SAGE handbook of organizational communication*, 767-789.

Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play?. *International Journal of Organizational Analysis*.

Men, L. R. (2014). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264-284.

Muchlinski, P. T. (2004). Enron and beyond: multinational corporate groups and the internationalization of governance and disclosure regimes. *Conn. L. Rev.*, 37, 725.

Oficina Internacional del Trabajo. Director General. (2006). *Cambios en el mundo del trabajo*. International Labour Organization.

Paladino, J. A., Sunderlin, J. L., Price, C. S., & Schentag, J. J. (2002). Economic consequences of antimicrobial resistance. *Surgical infections*, 3(3), 259-267.

- Porter, M., & Kramer, M. (2011). Valor compartido. Cómo reinventar el capitalismo y crear una oleada de innovación y crecimiento. *Harvard Business Review*, 89(1), 31-49.
- Ruggie, J. G. (2006). *Human rights policies and management practices of fortune global 500 firms: Results of a survey*. Corporate Social Responsibility Initiative, John F. Kennedy School of Government, Harvard University.
- Ruggie, J. G. (2007). Global markets and global governance: The prospects for convergence. *Global liberalism and political order: Toward a new grand compromise*, 23-50.
- Savage, G. T., Bunn, M. D., Gray, B., Xiao, Q., Wang, S., Wilson, E. J., & Williams, E. S. (2010). Stakeholder collaboration: Implications for stakeholder theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 96(1), 21-26.
- Trindade, A. A. (1993). Balanço dos resultados da Conferência Mundial de Direitos Humanos: Viena; 1993. *Revista IIDH*, 18, 11-28.
- Velásquez, T. A. (2012). The science of corporate social responsibility (CSR): Contamination and conflict in a mining project in the southern Ecuadorian Andes. *Resources Policy*, 37(2), 233-240.
- Weiss, M. (2006). The effectiveness of labour law: reflections based on the German experience. *Managerial Law*, 48(3), 275-287.
- Wettstein, F. (2009). *Multinational corporations and global justice: human rights obligations of a quasi-governmental institution*. Stanford University Press.
- Yavuz, N., & Welch, E. W. (2010). Addressing fear of crime in public space: Gender differences in reaction to safety measures in train transit. *Urban studies*, 47(12), 2491-2515.