

A stylized illustration in shades of blue and red depicting a group of people in a meeting or discussion. The figures are simplified, with some wearing headsets or holding devices. The background is a dark blue gradient. Two thick, wavy lines, one red and one blue, sweep across the lower half of the image.

Eragin politikorako
eredu dokumentua

Documento marco
para la incidencia política



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

Financia / Diru laguntzailea:



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA

AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO

Edita / Argitaratzailea:



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA

COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

Araba

Casa de Asociaciones Simone de Beauvoir
San Ignacio de Loyola 8 - 3^º - oficina 1
01001 Vitoria-Gasteiz
Tel./Fax: 945 280 745
araba@ongdeuskadi.org

Bizkaia

Alameda Urquijo 30, Galerías Urquijo, ofic. 8
48010 Bilbao
Tel./Fax: 944 150 300
bizkaia@ongdeuskadi.org

Gipuzkoa

Avenida Pasajes San Pedro 13, trasera
20017 Donostia
Tel./Fax: 943 463 526
gipuzkoa@ongdeuskadi.org

coordinadora@ongdeuskadi.org
www.ongdeuskadi.org

El papel de las organizaciones privadas en la cooperación al desarrollo



EUSKADIKO GGKEen
KOORDINAKUNDEA
COORDINADORA
de ONGD EUSKADI

www.ongdeuskadi.org



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO

Las organizaciones privadas como agentes de desarrollo

La empresa es un actor social de gran relevancia tanto en nuestra sociedad como en los países de Sur. El proceso de globalización en el que estamos inmersos/as está generando un creciente poder de las empresas no solamente en el ámbito económico, sino también en el político y en el social, configurándose unas nuevas relaciones de poder y de responsabilidades compartidas entre éstas, las administraciones públicas, y la sociedad civil.

Es un hecho que las empresas transnacionales/multilocalizadas que disponen de implantaciones físicas, comerciales o financieras fuera de nuestras fronteras se han convertido en la actualidad en uno de los principales agentes del desarrollo de los países del Sur.

Los países en desarrollo reciben la mayor parte de los flujos de capital a través de la inversión extranjera directa de las empresas que les aporta riqueza, empleo e ingresos fiscales. También las empresas pueden tener un papel importante como gestoras de la Ayuda Oficial al Desarrollo a través de los créditos FAD y además, de una manera creciente, optan a los contratos de los proyectos en los países en desarrollo.

Sin embargo, en las multinacionales con presencia creciente en el Sur encontramos los impactos más negativos en estos países: con mucha frecuencia incumplen la legislación laboral y la de la Organización Internacional del Trabajo, esquilman los recursos naturales, blindan sus intereses contraviniendo los del país en el que intervienen, especulan, suben los precios de los servicios al consumidor/a, introducen transgénicos y el *dumping*, etc. Además, el conglomerado de empresas transnacionales ejerce una presión para la determinación de normas de comercio internacional contrarias a los intereses de los países del Sur, y se sirven de las políticas macroeconómicas del Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial para imponer sus criterios.

Son considerables el número de empresas vascas con implantaciones en el extranjero. El número de filiales productivas asciende a 182 a fecha de 2008 (no están incluidas ni las comerciales ni las prestadoras de servicios bancarios o eléctricos), que generan una importante repercusión en el desarrollo de los países a través de empleos directos (16.880 trabajadores y trabajadoras).

Las empresas tanto transnacionales como las de ámbito estatal y las fundaciones privadas también pueden poner en práctica otras acciones que tienen un considerable impacto en el desarrollo de los países del Sur al:

- Patrocinar proyectos de desarrollo, destacando las subvenciones vía fondos de obras sociales de las cajas de ahorro y de las fundaciones.
- Aportar conocimientos técnicos y medios materiales a proyectos de desarrollo.

- Propiciar y financiar el voluntariado dentro de su personal para fomentar proyectos de desarrollo.
- Aplicar la Responsabilidad Social de la Empresa¹ (RSE) en las compras y en las relaciones con proveedores del Sur para que tengan en cuenta también los aspectos éticos, laborales, derechos humanos, sociales y medioambientales de su gestión.
- Establecer con los clientes/as de los países empobrecidos una política de ventas, de producto y de marketing basada en la RSE.
- Fomentar las inversiones socialmente responsables bien a través de creación de productos financieros *ad hoc* denominados solidarios, o bien por medio de financiación de proyectos de desarrollo.

En los últimos años ha surgido en el mundo empresarial una perspectiva, aún minoritaria pero significativa, que reconoce que la participación en la cooperación para el desarrollo de países del Sur puede aportarles una rentabilidad a corto y largo plazo.

Las empresas que participan bajo cualquier modalidad en cooperación para el desarrollo, al igual que las que lo hacen en programas medioambientales, aspiran a obtener una proyección social que les otorgue prestigio y/o una posición de ventaja en los mercados. En buena parte sus compromisos forman parte de un marketing que es legítimo en tanto que no se proponga ocultar prácticas antisociales, algo que ocurre no pocas veces. Por el contrario, cuando acciones correctas van acompañadas de compromisos reales en cooperación para el desarrollo de países del Sur nos encontramos ante empresas ejemplares.

Esta irrupción de empresas en el mundo de la cooperación presenta oportunidades y amenazas. Entre las primeras encontramos la posibilidad de apoyos económicos, técnicos, formativos, etc., y entre las segundas, la posibilidad de un debilitamiento de las ONGD, que pasando a un cesto de actores no-estatales, deben litigar en competencia con las empresas con todos sus recursos. Sin embargo, esta doble realidad no debe opacar el hecho positivo de que cada vez más empresas adoptan una práctica de responsabilidad social.

Ahora bien, es importante no olvidar que las empresas buscan mejores beneficios. A diferencia de las ONGD su punto de partida no son *los otros y las otras* sino el *nosotros y nosotras*:

¹ Principios y normas de la RSE: Global Compact de la Organización de Naciones Unidas, Libro Verde de la Unión Europea, Líneas Directrices para multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, Principios de Ecuador del Banco Mundial, Normas de AECA, etc. Herramientas de la RSE: Memorias de Sostenibilidad del GRI, AA 1000, SA 8000, ISO 26000, EFQM framework on CSR, SME Key, SG 21 de Forética, Xertatu: ADI, Guía Izaite, Resoco de GAIA, Guía de ASLE, Guía RSE para pymes del OBRSC, Guía Club de la Excelencia de Sostenibilidad, etc.

Empresas: Nosotros y nosotras Rentabilidad Mercado Liberalización Deslocalización	ONGD: Los otros y las otras Desinterés Personas Desarrollo humano sostenible Desarrollo endógeno
---	--

En el establecimiento de criterios para una buena relación entre ONGD–empresas conviene partir de esta diferencia de enfoques y búsqueda de resultados. No hay que olvidar que las empresas en general, incluyendo en este concepto a las de responsabilidad social, son partícipes de un modelo económico que va en dirección contraria a la lucha contra la pobreza y a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En particular las multinacionales del Norte que intervienen en el Sur son fabricantes de realidades excluyentes propias del neoliberalismo. Ello nos lleva a la necesidad de ser prudentes, analizando en cada caso.

La RSE: nueva cultura de gestionar las empresas

El desarrollo humano sostenible en sus tres vertientes: económica, social y medioambiental se ha convertido en un nuevo marco de referencia que nos compromete a todo el conjunto de la sociedad individual y colectivamente.

Nace de esta manera el concepto de la RSE como la nueva cultura de gestionar la organización, teniendo como sus objetivos estratégicos la consecución de la sostenibilidad y la consiguiente generación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés (personal empleado, accionistas, clientela, proveedores, competidores, agentes sociales, administraciones públicas, comunidad local y sociedad en general) que estén siendo afectados/as por la actividad de la misma.

En el mes de noviembre de 2007 Thomas Dodd, experto de la Comisión Europea, consideró la RSE como parte importante de la estrategia europea para favorecer el crecimiento y el empleo de las empresas en su entorno, y apuntó siete razones para promover la RSE, tres de las cuales eran el cambio climático, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la pobreza.

Por lo tanto, a medida que las organizaciones privadas y, en especial las empresas vayan interiorizando e implantando la RSE en su integridad, tendrán que ir asumiendo y gestionando el impacto de sus actividades en relación con el desarrollo, en concreto todo aquello que afecta a la actividad de la empresa en los países empobrecidos en sus distintos grupos de interés:

- Personal empleado: fomento de los valores solidarios, adhesión y difusión de campañas del Norte relacionadas con el Sur (Pobreza Cero...), contratación de emigrantes, etc.
- Clientela: políticas de venta en países empobrecidos, no abuso de poder, no aprovechamiento de las normas sanitarias y medioambientales nacionales de los países del Sur, no corrupción, transferencia de tecnología, política de marketing, rechazo de clientela en base a valores sociales, éticos o medioambientales, etc.
- Proveedores: exigencia de requisitos de RSE (laborales, medioambientales, etc.) a las empresas suministradoras ubicadas en el Sur, aplicación de auditorías externas, alianzas estratégicas con proveedores de países empobrecidos, apoyo técnico, compras de comercio justo, etc.
- Competidores: fomento de la problemática del Sur y proyectos conjuntos en las asociaciones empresariales, firma de convenios sectoriales de códigos de conducta de compras, cesión de patentes, políticas de condiciones de venta, etc.
- Administraciones públicas: búsqueda de políticas coherentes entre el sector privado y público, creando alianzas entre ambas que permita orientar la responsabilidad social corporativa de las empresas en el marco del desarrollo.
- Sociedad en su conjunto: a través de la acción social planificada en la que deben estar contempladas las actividades a favor del desarrollo de los países empobrecidos como patrocinio de proyectos, donaciones, colaboración de los trabajadores/as en causas solidarias del Sur, voluntariado de trabajadores y trabajadoras, aportación de conocimientos, financiación, microcréditos, etc.

En sus actividades directas en los países del Sur las transnacionales/multilocalizadas tienen que establecer y poner en práctica una estrategia de RSE para dichas actividades en su papel de agentes de generación de riqueza y de empleo, poniendo en valor el diálogo con los agentes locales socio-económicos donde esté ubicada, con las administraciones públicas correspondientes y con las ONGD tanto del Norte como las de Sur que trabajen en la zona.

Valores y principios de las organizaciones privadas en relación con el desarrollo de los países del Sur

Las empresas transnacionales/multilocalizadas y aquellas que aunque no lo sean tienen relación con el desarrollo de los países del Sur se tienen que regir en todo momento por los valores y principios siguientes:

- Naturaleza social de la empresa como valor que prevalece sobre la consideración económica o técnica: el ser humano es el origen y fin de la organización.
- Generación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés relacionados con la actividad.
- Afecta a todas las áreas de negocio de la empresa, a sus participadas, a todas las áreas geográficas en donde desarrolle su actividad, así como a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de ésta.
- Diálogo con los agentes socio-económicos y las administraciones públicas del Norte y del Sur.
- Inversiones estables a largo plazo, que se provea de los recursos locales y que potencie el desarrollo del tejido productivo local.
- Aceptación de las diferentes responsabilidades en función de las características y especificidades del sector de la empresa (energético, financiero, etc.)
- Cumplimiento del derecho internacional ante la debilidad de las normativas nacionales menos exigentes.
- Respeto de los estándares internacionales² en materia de RSE (derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales).
- No abuso de la posición dominante e influencia.
- Transferencia del conocimiento y de la tecnología (patentes) a los países del Sur.
- Marketing ético.
- Transparencia y verificación de la información.
- No instrumentalización de los valores solidarios.

² Global Compact de Naciones Unidas: normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, laborales y anticorrupción. Disponible en: www.pactomundial.org.

La Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo sobre empresas internacionales. Disponible en: www.ilo.org/global/lang-es/index.htm.

La Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para empresas multinacionales. Disponible en: www.oecd.org/daf/investment/guidelines.