

6.3.4 Asunto 2 sobre derechos humanos: situaciones de riesgo para los derechos humanos

6.3.4.1 Descripción del asunto

Existen ciertas circunstancias y ambientes en los que es más probable que las organizaciones tengan que enfrentarse a desafíos y dilemas relacionados con los derechos humanos y en los que el riesgo de abuso de los derechos humanos podría encontrarse exacerbado. Esas circunstancias incluyen:

- conflictos ^[129] o extrema inestabilidad política, fallos del sistema democrático o judicial, ausencia de derechos políticos o civiles;
- pobreza, sequía, problemas de salud extremos o desastres naturales;
- participación en actividades extractivas u otras actividades que podrían afectar de manera significativa recursos naturales, tales como el agua, los bosques o la atmósfera, o perjudicar a las comunidades;
- proximidad de las operaciones a comunidades de pueblos indígenas ^{[75][154]} ;
- actividades que pueden afectar o involucrar niños ^{[81][82][116][117][135][147][148]} ;
- una cultura de corrupción;
- cadenas de valor complejas que impliquen un trabajo desempeñado sobre una base informal que no cuenta con protección legal, y
- la necesidad de medidas de gran alcance para garantizar la seguridad de las instalaciones u otros activos.

6.3.4.2 Acciones y expectativas relacionadas

Las organizaciones deberían tener particular cuidado cuando tratan con situaciones como las descritas anteriormente. Dichas situaciones podrían requerir un mayor proceso de debida diligencia para asegurar el respeto de los derechos humanos. Ello podría llevarse a cabo, por ejemplo, a través de una evaluación independiente del impacto sobre los derechos humanos.

Cuando se opera en ambientes en los que se presentan una o más de estas circunstancias, es probable que las organizaciones se enfrenten con juicios valorativos difíciles y complejos en cuanto a cómo deben comportarse. Aunque puede que no exista una fórmula o solución sencilla, una organización debería basar sus decisiones en la responsabilidad primordial de respetar los derechos humanos, al mismo tiempo que contribuir a promover y defender el cumplimiento global de los derechos humanos.

En respuesta, una organización debería considerar las consecuencias potenciales de sus acciones, de modo que el objetivo deseado de respetar los derechos humanos se cumpla realmente. En especial, es importante no aumentar o generar otros abusos. La complejidad de una situación no debería utilizarse como excusa para no actuar.

6.3.5 Asunto 3 sobre derechos humanos: evitar la complicidad

6.3.5.1 Descripción del asunto

La complicidad tiene, tanto significados legales, como no legales.

En el contexto legal, complicidad se ha definido en algunas jurisdicciones como un acto u omisión, que tiene un efecto sustancial en la comisión de un acto ilícito, como un crimen, estando en conocimiento o teniendo la intención de contribuir a tal acto ilícito.

La complicidad está asociada al concepto de ayudar e instigar un acto ilícito u omisión.

En el contexto no legal, complicidad deriva de las expectativas sociales de comportamiento en el sentido amplio. En este contexto, una organización podría considerarse cómplice cuando ayuda a otros a cometer actos condenables, que sean incoherentes o irrespetuosos con la normativa internacional de comportamiento, y que la organización, a través del ejercicio de la debida diligencia sabía o debería haber sabido que originarían impactos negativos sustanciales en la sociedad, la economía o el medio ambiente. Una organización también podría considerarse cómplice si permanece en silencio ante actos condenables o se beneficia de los mismos.

Aunque sus límites son imprecisos y evolucionan constantemente, se pueden describir tres formas de complicidad:

- **Complicidad directa.** Sucede cuando una organización, a sabiendas, ayuda a violar los derechos humanos.
- **Complicidad beneficiosa.** Implica que una organización o sus filiales se benefician directamente de los abusos de los derechos humanos perpetrados por otros. Por ejemplo, una organización que tolera las acciones de las fuerzas de seguridad para suprimir una protesta pacífica contra sus decisiones y actividades o el uso de medidas represivas para proteger sus instalaciones o una organización que se beneficia económicamente del abuso de los derechos fundamentales en el trabajo por parte de sus proveedores.
- **Complicidad tácita.** Puede consistir en el hecho de que una organización no ponga de manifiesto ante las autoridades competentes violaciones sistemáticas o continuas de los derechos humanos, como podría ser el caso de no denunciar la discriminación sistemática contra grupos particulares en la legislación laboral.

6.3.5.2 Acciones y expectativas relacionadas

Un área destacada con potencial para generar complicidad en los abusos de derechos humanos es la que se refiere a las disposiciones de seguridad. En este sentido, una organización debería, entre otras cosas, verificar que sus disposiciones de seguridad respetan los derechos humanos y son coherentes con la normativa internacional y con las normas para lograr el cumplimiento de la ley. El personal de seguridad (empleado, contratado o sub-contratado) debería estar formado adecuadamente, incluso en la adhesión a normas de derechos humanos y las quejas sobre los procedimientos o el personal de seguridad deberían tratarse e investigarse con prontitud, y cuando sea adecuado, de manera independiente. Asimismo, una organización debería ejercer la debida diligencia para asegurar que no participa, facilita o se beneficia de las violaciones de los derechos humanos cometidas por las fuerzas de la seguridad pública.

Adicionalmente, una organización debería:

- dejar de proporcionar bienes o servicios a una entidad que los utilice para cometer abusos de los derechos humanos;
- no establecer alianzas formales o informales o relaciones contractuales con contrapartes que cometan abusos de los derechos humanos en el contexto de dicha alianza o en la ejecución del trabajo continuado;
- informarse sobre las condiciones sociales y ambientales en las que se producen los bienes y servicios que adquiere;
- asegurar que no es cómplice en desplazamientos de personas de sus tierras a no ser que se hayan llevado a cabo de conformidad con la ley nacional y la normativa internacional, lo que incluye la consideración de todas las soluciones alternativas y asegurarse de que las partes afectadas reciben la compensación adecuada;
- considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de derechos humanos, como por ejemplo, actos de discriminación laboral en el país en cuestión, y

— evitar las relaciones con entidades involucradas en actividades antisociales.

Una organización puede llegar a ser consciente, prevenir y tratar los riesgos de complicidad integrando las características comunes de las mejores referencias legales y sociales en sus procesos de debida diligencia.

6.3.7 Asunto 5 sobre derechos humanos: discriminación y grupos vulnerables

6.3.7.1 Descripción del asunto

La discriminación implica cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos. Los motivos ilegítimos para la discriminación incluyen, entre otros, los siguientes: raza, color, género, edad, idioma, propiedad, nacionalidad o país de origen, religión, etnia o procedencia social, casta, motivos económicos, discapacidad, embarazo, pertenencia a un pueblo indígena, afiliación a un sindicato, afiliación política u opiniones políticas o de otro tipo. Entre los motivos prohibidos emergentes se incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales y el estado de salud como, por ejemplo, ser portador o padecer VIH/SIDA (HIV/AIDS, por sus siglas en inglés). La prohibición de discriminar constituye uno de los principios fundamentales del derecho internacional en materia de derechos humanos ^{[71] [78] [133] [134] [136] [137] [138] [139] [141] [143] [149] [150] [156]}.

La participación e inclusión totales y efectivas de todos los grupos en la sociedad, incluidos los grupos vulnerables, ofrece y aumenta las oportunidades de todas las organizaciones y de las personas afectadas. Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto para todos los individuos.

Los grupos que han sufrido una discriminación permanente que les ha generado desventajas arraigadas, son vulnerables a sufrir nuevas discriminaciones, por lo que las organizaciones deberían poner mayor atención en sus derechos humanos, en términos de protegerlos y respetarlos. Mientras que por grupos vulnerables se entiende típicamente aquellos descritos en el apartado 6.3.7.2, podría haber otros grupos vulnerables dentro de la comunidad particular en la que opera una organización.

La discriminación también puede ser indirecta. Esto ocurre cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente imparcial, pone a personas con un atributo singular, en desventaja, en comparación con otras personas, salvo que esa disposición, criterio o práctica se encuentre justificado objetivamente por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

6.3.7.2 Acciones y expectativas relacionadas

Una organización debería hacer un esfuerzo para asegurar que no discrimina a sus empleados, socios, clientes, partes interesadas, miembros, ni a nadie con quien tenga algún tipo de contacto o a quién pueda producir un impacto.

Una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. También debería asegurar que no contribuye al ejercicio de prácticas discriminatorias a través de las relaciones ligadas a sus actividades. Si éste fuera el caso, una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación. Si ello careciera de éxito, debería reconsiderar su relación con ese tipo de organizaciones. Podría, por ejemplo, analizar las formas típicas en las que interactúa con las mujeres, en comparación con los hombres, y considerar si las políticas y decisiones en esta sentido son objetivas o reflejan prejuicios estereotipados. Podría desear buscar el asesoramiento de organizaciones locales o internacionales con experiencia en derechos humanos. Una organización podría guiarse por las conclusiones y recomendaciones resultantes de procesos de seguimiento e investigación nacionales o internacionales.

Una organización debería considerar la posibilidad de facilitar a los miembros de grupos vulnerables la toma de conciencia sobre sus derechos.

Una organización también debería contribuir a compensar una situación de discriminación o el legado de una discriminación pasada, si fuera posible. Por ejemplo, debería esforzarse por emplear o hacer negocios con organizaciones en las que operan personas de grupos históricamente discriminados de forma negativa; en la medida de lo posible, debería apoyar los esfuerzos dirigidos a aumentar el acceso a la educación, infraestructura o servicios sociales de grupos a los que se les ha negado un acceso total.

Una organización puede adoptar una visión positiva y constructiva de la diversidad entre las personas con las que interactúa. Podría considerar, no solamente los aspectos de derechos humanos, sino también las ganancias para sus propias operaciones en términos de valor añadido, a través del pleno desarrollo de los recursos y relaciones humanas que encierran múltiples facetas.

Los siguientes ejemplos de grupos vulnerables se describen junto con las acciones y expectativas específicas relacionadas:

- **Las mujeres y las niñas** constituyen la mitad de la población mundial, y sin embargo frecuentemente, se les niega el acceso a recursos y oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres y los niños. Las mujeres tienen derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, sin sufrir discriminación, en educación, empleo y actividades económicas y sociales, así como el derecho a decidir respecto del matrimonio y temas familiares y el derecho a tomar decisiones sobre su propia salud reproductiva. Las políticas y actividades de una organización deberían guardar el debido respeto por los derechos de las mujeres y promover el tratamiento igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política ^{[133] [149]}.
- **Las personas con discapacidad** son a menudo vulnerables, en parte porque se tiene un concepto erróneo de sus habilidades y capacidades. Una organización debería contribuir a garantizar que se otorgue dignidad, autonomía y plena participación en la sociedad a hombres y mujeres con discapacidad. El principio de no-discriminación debería respetarse y las organizaciones deberían considerar llevar a cabo las disposiciones razonables para la accesibilidad de sus instalaciones.
- **Los niños** son especialmente vulnerables, en parte debido a su condición de dependientes. Al tomar medidas que puedan afectar a los niños, la consideración primordial debería centrarse en los intereses del niño. Siempre se deberían respetar y tener en cuenta los principios de la Convención sobre los Derechos del Niño, que incluyen la no-discriminación, el derecho del niño a la vida, a la supervivencia, al desarrollo y a la libre expresión ^{[81] [82] [116] [117] [135] [147] [148]}. Las organizaciones deberían contar con políticas para prevenir que sus empleados se involucren en la explotación sexual de los niños y en cualquier otro tipo de explotación de los mismos.
- **Los pueblos indígenas** pueden considerarse un grupo vulnerable que ha sufrido una discriminación sistemática que ha incluido la colonización, desposesión de sus tierras, un estatus diferente del resto de ciudadanos y violaciones de sus derechos humanos. Los pueblos indígenas disfrutan de derechos colectivos, y los individuos pertenecientes a pueblos indígenas comparten los derechos humanos universales, en particular el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades. Los derechos colectivos incluyen: autodeterminación (que se refiere al derecho a determinar su identidad, su estado político y la forma en que quieren desarrollarse); acceso y gestión de sus territorios tradicionales, agua y recursos; mantenimiento y disfrute de sus costumbres, cultura, idioma y conocimiento tradicional, libre de discriminación; y la gestión de su propiedad intelectual y cultural ^{[75] [154]}. Una organización debería reconocer y respetar los derechos de los pueblos indígenas cuando lleve a cabo sus decisiones y actividades. Una organización debería reconocer y respetar el principio de no-discriminación y los derechos de los individuos que pertenecen a un pueblo indígena, al llevar a cabo sus decisiones y actividades.
- **Los migrantes y los trabajadores migrantes** y sus familias, también podrían ser vulnerables debido a su origen extranjero o regional, particularmente si son migrantes irregulares o indocumentados. Una organización debería respetar sus derechos y contribuir a promover un clima de respeto a los derechos humanos de los migrantes, trabajadores migrantes y sus familias ^{[78] [79] [80] [142]}.

- **Las personas discriminadas negativamente por razón de su ascendencia, incluida su casta.** Cientos de millones de personas sufren discriminación por su condición hereditaria o ascendencia. Esta forma de discriminación está basada en un histórico de abusos de los derechos, que se justifica por la idea equivocada de que algunas personas se consideran impuras o menos valiosas por el grupo en el que nacieron. Una organización debería evitar tales prácticas y, cuando sea posible, contribuir a la eliminación de dichos prejuicios.
- **Las personas discriminadas negativamente por razón de su raza.** Hay personas que sufren una discriminación negativa por su raza, identidad cultural y origen étnico. Existe un histórico de abusos de los derechos, que se justifica por la idea equivocada de que algunas personas son inferiores por su color de piel o su cultura. A menudo el racismo está presente en regiones que históricamente han sufrido la esclavitud o la opresión de un grupo racial sobre otro ^{[141][150][156]}.
- **Otros grupos vulnerables** incluyen, por ejemplo, los ancianos, los desplazados, los pobres, los analfabetos, las personas portadoras o que padecen el VIH/SIDA y las minorías y los grupos religiosos.

6.3.10 Asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo

6.3.10.1 Generalidades

Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo se centran en los asuntos laborales. La comunidad internacional los ha adoptado como derechos humanos básicos y, como tales, se incluyen en la sección dedicada a los derechos humanos.

6.3.10.2 Descripción del asunto

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado derechos fundamentales en el trabajo ^[54]. Estos derechos incluyen:

- libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva;
- eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- abolición eficaz del trabajo infantil, y
- la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

6.3.10.3 Acciones y expectativas relacionadas

A pesar de que estos derechos están legislados en muchas jurisdicciones, una organización debería asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

- **Libertad de asociación y negociación colectiva** ^{[62] [103]}. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones representativas formadas por trabajadores, o a las que se sumen trabajadores, deberían ser reconocidas para los propósitos de la negociación colectiva. Los términos y las condiciones laborales podrían determinarse a través de la negociación colectiva voluntaria, en el caso de que los trabajadores así lo decidan. Los representantes de los trabajadores deberían contar con instalaciones adecuadas que les permitan realizar su trabajo de manera eficaz y desempeñar su rol sin interferencias. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la resolución de controversias. A los representantes de los trabajadores se les debería proporcionar la información necesaria para las negociaciones significativas. (Véase el apartado 6.4, para mayor información sobre la libertad de asociación, y sobre cómo la libertad de asociación y la negociación colectiva se relacionan con el diálogo social).
- **Trabajo forzoso** ^{[49] [60]}. Una organización no debería involucrarse en el uso del trabajo forzoso u obligatorio, ni beneficiarse de él. A ninguna persona se le debería exigir la realización de un trabajo o servicio bajo amenaza de castigo, o su realización de forma no voluntaria. Una organización no debería implicarse en el trabajo forzoso de prisioneros, ni beneficiarse de él, a menos que los prisioneros hayan sido condenados ante un tribunal y que su trabajo esté bajo la supervisión y el control de una autoridad pública. Además, las organizaciones privadas no deberían emplear el trabajo de prisioneros, salvo que se desempeñe de manera voluntaria y que evidencie, entre otros aspectos, condiciones de empleo justas y decentes.
- **Igualdad de oportunidades y no - discriminación** ^{[55] [57] [58]}. Una organización debería confirmar que sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de raza, color, género, religión, nacionalidad, origen social, opinión política, edad o discapacidad. Los motivos prohibidos emergentes también incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales, el estado de salud, ser portador o padecer VIH/SIDA. Éstos están alineados con el principio general según el cual las políticas y prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la formación y a la promoción, y la finalización del empleo deberían estar basadas únicamente en las exigencias del trabajo. Las organizaciones deberían dar los pasos necesarios para prevenir el acoso en el lugar de trabajo de la siguiente manera:
 - evaluando periódicamente el impacto de sus políticas y actividades en la promoción de la igualdad de oportunidades y la no-discriminación;
 - tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables; esto podría incluir establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para ayudarlos a ganarse la vida bajo condiciones adecuadas, y establecer y participar en programas que aborden asuntos, tales como la promoción del trabajo para trabajadores jóvenes y mayores, la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, y la representación más equilibrada de las mujeres en cargos directivos.
- **Trabajo infantil** ^{[81] [82] [116] [117]}. La edad mínima para trabajar se determina mediante instrumentos internacionales (véase el recuadro 7). Las organizaciones no deberían involucrarse en el uso del trabajo infantil o beneficiarse del mismo. Si una organización emplea trabajo infantil en sus operaciones o en su esfera de influencia, debería, en la medida de lo posible, asegurarse, no sólo de que los niños sean retirados del trabajo, sino también de que se les proporcionen alternativas adecuadas, particularmente de educación. No se considera trabajo infantil el trabajo ligero que no perjudica al niño, o que no interfiere en su asistencia al colegio o en otras actividades necesarias para el completo desarrollo de los niños (tales como las actividades recreativas).

Recuadro 7 — Trabajo infantil

Las convenciones de la OIT ^[81] ^[116] proporcionan el marco de referencia para la legislación nacional al establecer la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, que no debe ser inferior a la edad necesaria para completar la enseñanza obligatoria y, que en ningún caso, debe ser inferior a los 15 años. En países donde los establecimientos económicos y educacionales están menos desarrollados, la edad mínima podría llegar a ser de 14 años. Podrían hacerse también excepciones con edades de 13 ó 12 años para el desempeño de "trabajos ligeros" ^[81] ^[82]. La edad mínima para desempeñar trabajo peligroso, trabajo en el que existe la posibilidad de dañar la salud, seguridad o moral del niño, como consecuencia de su naturaleza o de las circunstancias bajo las que se realiza, es de 18 años para todos los países ^[116] ^[117] (véase la tabla a continuación).

El término "trabajo infantil" no se debería confundir con el de "trabajo juvenil" o "trabajo estudiantil", ya que ambos podrían ser legales y atractivos si se desempeñan como parte de un aprendizaje real o de un programa de formación que cumple con las leyes y regulaciones aplicables.

El trabajo infantil es una forma de explotación que supone la violación de un derecho humano. El trabajo infantil perjudica el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual del niño. El trabajo infantil priva de su niñez y dignidad a niños y niñas. Se les priva de una educación y podrían llegar a ser separados de sus familias. Los niños que no finalizan su educación básica tienen más probabilidades de permanecer analfabetos y de que nunca adquieran las habilidades necesarias para conseguir un empleo que les permita contribuir en el desarrollo de una economía moderna. En consecuencia, el trabajo infantil genera trabajadores poco especializados y poco cualificados y pone en riesgo mejoras futuras de las habilidades de la fuerza laboral y el desarrollo económico y social futuro. El trabajo infantil puede, además, privar a trabajadores jóvenes y adultos, de trabajo y reducir sus salarios.

Una organización debería esforzarse por eliminar cualquier forma de trabajo infantil. Los esfuerzos realizados para eliminar las peores formas de trabajo infantil no deberían utilizarse para justificar otras formas de trabajo infantil. Una organización debería analizar las diferentes circunstancias de las niñas y los niños, y las diferentes formas en la que los niños procedentes de poblaciones étnicas o de poblaciones que sufren discriminación se ven afectados, de modo que se puedan tomar medidas preventivas y correctivas eficaces. Cuando se encuentran niños con edad inferior a la edad legal para trabajar en un lugar de trabajo, se deberían tomar las medidas correspondientes para sacarlos del trabajo. En la medida de lo posible, una organización debería ayudar a los niños que han sido sacados de los lugares de trabajo y a sus familias a acceder a servicios adecuados y a alternativas viables para asegurarse de que él o ella no terminen en una situación similar o peor, ya sea trabajando en otro lugar o siendo explotados.

La erradicación efectiva del trabajo infantil requiere una amplia colaboración de la sociedad. Una organización debería cooperar con otras organizaciones y con las agencias gubernamentales para liberar a los niños del trabajo y permitirles incorporarse a una educación libre, a tiempo completo y de calidad.

	Países desarrollados	Países en desarrollo
Trabajo normal	por lo menos 15 años	por lo menos 14 años
Trabajo peligroso	18 años	18 años
Trabajo ligero	13 años	12 años

6.6.6 Asunto 4 sobre prácticas justas de operación: promover la responsabilidad social en la cadena de valor

6.6.6.1 Descripción del asunto

Una organización puede influir sobre otras organizaciones, a través de sus decisiones sobre adquisiciones y compras. Mediante su liderazgo y tutoría a lo largo de la cadena de valor, puede promover la adopción y el apoyo de los principios y las prácticas de responsabilidad social.

Una organización debería tener en cuenta los impactos potenciales o las consecuencias no deseadas de sus decisiones de compra y adquisiciones en otras organizaciones, y poner el cuidado necesario para evitar o minimizar cualquier impacto negativo. También puede estimular la demanda de productos y servicios socialmente responsables. Estas acciones no deberían verse como sustitutas del rol de las autoridades en lo que respecta a la implementar y hacer cumplir las leyes y regulaciones.

Cada organización en la cadena de valor es responsable de cumplir las leyes y regulaciones aplicables y de sus impactos en la sociedad y el medio ambiente.

6.6.6.2 Acciones y expectativas relacionadas

Para promover la responsabilidad social en su cadena de valor, una organización debería:

- integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación criterios éticos, sociales, ambientales y de igualdad de género, y de salud y seguridad, para mejorar la coherencia con los objetivos de responsabilidad social;
- animar a otras organizaciones a que adopten políticas similares, sin involucrarse en una conducta anti-competencia al hacerlo;
- llevar a cabo la debida diligencia y el seguimiento adecuados de las organizaciones con las que se relaciona, con la finalidad de evitar que los compromisos de la organización en materia de responsabilidad social puedan verse afectados;
- considerar la posibilidad de proporcionar apoyo a las PyMOs, incluyendo el incremento de la toma de conciencia sobre asuntos de responsabilidad social y mejores prácticas y ayuda adicional (por ejemplo, técnicamente, creando capacidad, o a través de otros recursos) para alcanzar objetivos socialmente responsables;
- participar activamente en incrementar la toma de conciencia en las organizaciones con las que se relaciona respecto de principios y asuntos de responsabilidad social, y
- promover un trato justo y práctico de los costos y beneficios de la implementación de prácticas socialmente responsables a través de la cadena de valor, incluyendo, cuando sea posible, un incremento de la capacidad de las organizaciones que están en la cadena de valor para alcanzar objetivos socialmente responsables. Ello incluye prácticas de compra adecuadas, como asegurar que se pagan precios justos y que los plazos de entrega son adecuados y los contratos estables.