

DERECHOS HUMANOS

PIEDRA ANGULAR DE LA RESPONSABILIDAD
SOCIAL DE LAS EMPRESAS

**RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA
EN LA GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS**





Edita: Fundación Ecología y Desarrollo

Dirección: Aurelio García

Redacción: Miguel Marco y Teresa Royo

Tratamiento de Datos: Aránzazu Romero

Con el apoyo y colaboración de: Ana Mastral, Cristina Monge y Carmen Rubio

Nuestro agradecimiento especial a EIRIS (Experts in Responsible Investment Solutions) por proporcionarnos la metodología de análisis y los datos agregados de la gestión de los derechos humanos en las empresas europeas con presencia en países de alto riesgo de vulneración de los derechos humanos.



Zaragoza, octubre de 2009

Se permite difundir, citar y copiar literalmente los materiales propios, de forma íntegra o parcial, por cualquier medio y para cualquier propósito no comercial, siempre que no sean modificados y se cite autor y procedencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- [3] LISTA DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS**
- [5] RESUMEN EJECUTIVO**
- [7] 1. INTRODUCCIÓN**
- [8] 2. ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO? LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA**
 - [8] 2.1. DEFINICIÓN DE DERECHOS HUMANOS
 - [11] 2.2. HISTORIA DE LOS DERECHOS HUMANOS
 - [15] 2.3. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN ESPAÑA
- [16] 3. MARCO NORMATIVO Y PRINCIPALES INICIATIVAS INTERNACIONALES**
 - [16] 3.1. MARCO NORMATIVO
 - [18] 3.2. CÓDIGOS DE CONDUCTA Y OTROS ESTÁNDARES INTERNACIONALES
 - [22] 3.3. INICIATIVAS EMPRESARIALES, *MULTISTAKEHOLDER* Y DE LA SOCIEDAD CIVIL
- [27] 4. LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA ESPAÑOLA. COMPARATIVA CON LAS PRÁCTICAS EUROPEAS**
 - [27] 4.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS: SELECCIÓN DEL UNIVERSO A ESTUDIAR Y DEFINICIÓN DE RIESGO
 - [28] 4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS UNIVERSOS
 - [30] 4.3. COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
 - [30] 4.3.1. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
 - [34] 4.3.2. SISTEMA DE IMPLANTACIÓN DE DERECHOS HUMANOS
 - [36] 4.3.3. INFORMACIÓN PÚBLICA EN DERECHOS HUMANOS
- [38] 5. RESPUESTAS DE LAS EMPRESAS A LAS DEMANDAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN DERECHOS HUMANOS: ALGUNOS EJEMPLOS**
 - [39] 5.1. RELACIÓN CON *STAKEHOLDERS*: COMUNIDADES INDÍGENAS Y DESARROLLO LOCAL.
 - [43] 5.2. HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS DDHH: ESTÁNDARES DE GESTIÓN
 - [45] 5.3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO: PAÍSES VULNERABLES
 - [48] 5.4. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA ACERCA DE LOS DDHH
 - [50] 5.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: INTEGRACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN
- [52] 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**
 - [52] 6.1. CONCLUSIONES
 - [53] 6.2. RECOMENDACIONES
- [55] ANEXOS**
- [58] BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS**

LISTA DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

- [9] **TABLA 1.** Derechos de posible vulneración por la actividad de empresas multinacionales: algunos ejemplos ilustrativos
- [13] **TABLA 2.** Principales hitos en derechos humanos
- [32] **TABLA 3.** Presencia de empresas españolas en países de riesgo y adhesión al Pacto Mundial
- [47] **TABLA 4.** Fases de la metodología de Auditoría para Fabricantes Externos y Proveedores de Inditex
- [19] **CUADRO 1.** El Punto Nacional de Contacto de España. Por Cristina Barreno Malapert
- [40] **CUADRO 2.** Campaña de Intermón Oxfam para reclamar a Repsol YPF una Política de Pueblos Indígenas que reconozca y garantice sus derechos. Por Isabel Tamarit
- [41] **CUADRO 3.** El caso de Shell y el pueblo Ogoni.
- [43] **CUADRO 4.** Representación Diagramática de los Estándares de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Políticas Comunitarias (HSEC) de BHP Billiton como herramienta de medición
- [44] **CUADRO 5.** Estándar en Gestión de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Políticas Comunitarias (HSEC) de BHP Billiton
- [47] **CUADRO 6.** Caso Nike
- [29] **GRÁFICO 1.** Distribución por países de las empresas europeas con riesgo en derechos humanos
- [29] **GRÁFICO 2.** Distribución por sectores de las empresas europeas con riesgo en derechos humanos
- [29] **GRÁFICO 3.** Distribución por sectores de las empresas españolas con riesgo en derechos humanos
- [30] **GRÁFICO 4.** Comparativa de la distribución sectorial entre las empresas europeas y españolas de la muestra
- [30] **GRÁFICO 5.** Calidad de las políticas en derechos humanos por sector de actividad en las empresas españolas
- [31] **GRÁFICO 6.** Calidad de las políticas en derechos humanos por sector de actividad en las empresas europeas
- [31] **GRÁFICO 7.** Comparativa global de las políticas de derechos humanos
- [32] **GRÁFICO 8.** Calidad de las políticas en derechos humanos por países
- [34] **GRÁFICO 9.** Calidad de los sistemas en derechos humanos por sector de actividad en las empresas españolas
- [34] **GRÁFICO 10.** Calidad de los sistemas en derechos humanos por sector de actividad en las empresas europeas
- [35] **GRÁFICO 11.** Comparativa global de los sistemas en derechos humanos
- [36] **GRÁFICO 12.** Calidad de la información pública en derechos humanos por sector de actividad en las empresas españolas
- [36] **GRÁFICO 13.** Calidad de la información pública en derechos humanos por sector de actividad en las empresas europeas
- [37] **GRÁFICO 14.** Comparativa global de la transparencia en derechos humanos



Resumen Ejecutivo

Los derechos humanos incluyen derechos económicos y sociales cuyo desarrollo está estrechamente vinculado con la actividad empresarial. Entre ellos, encontramos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, derecho (sin discriminación alguna) a igual salario por trabajo igual, etc.

En las últimas décadas su cumplimiento ha desbordado el ámbito de la legislación nacional debido al proceso de deslocalización de la actividad empresarial. A este proceso no le han faltado resistencias, tanto por parte de los trabajadores de los países centrales que han denunciado las prácticas de *dumping* social, como de los trabajadores de los países de la periferia, que también han protagonizado denuncias y reivindicaciones. El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han jugado un papel central en todo este proceso.

Al calor de estas dinámicas han ido surgiendo intentos de garantizar el cumplimiento de unos estándares la-

borales mínimos más allá de las prácticas o legislaciones locales. Uno de los puntos de anclaje para ello ha sido el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) que empezó a tomar fuerza a finales de los años 90. Así, se han desarrollado iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas que han tenido una gran acogida a nivel internacional (y muy especialmente en España) tanto entre el sector empresarial como entre organizaciones de la sociedad civil. Al tratarse de iniciativas basadas en la voluntariedad y con escasas herramientas de control sobre su realización efectiva, han sido también duramente criticadas por su ineficacia y/o por su oportunismo para frenar posibles intentos de regulación legislativa.

Sea por este oportunismo, o por el beneficio efectivo que algunas empresas punteras en aspectos ambientales o sociales puedan obtener como ventaja comparativa en su sector, o por una buena previsión en la gestión de los riesgos legales y/o reputacionales, lo cierto es que en las últimas décadas, también han surgido una gran cantidad de iniciativas en el plano empresarial para promover la RSE.

Sin embargo, tras analizar el cuadro de situación de los compromisos y sistemas de implementación y gestión en las empresas europeas y españolas con actividades de riesgo en materia de derechos humanos, se constata que los niveles son todavía muy básicos.

Siguiendo la metodología de la organización inglesa EIRIS, se ha analizado a más de 1.200 empresas europeas y a 80 empresas españolas en relación con la formalización de sus compromisos relativos a los derechos humanos. De este análisis podemos destacar que todavía hay un 30% de empresas que teniendo actividad en países de alto riesgo, no tienen un compromiso formal de respeto a los derechos humanos. Si nos quedamos con las que sí que tienen dicho compromiso, tan sólo el 5,1% llegan al nivel de calidad avanzada en España

(16,7% en Europa). Estas cifras empeoran si lo que se analiza es el sistema para la implementación y gestión de los compromisos adquiridos. En este caso el porcentaje de empresas que no llegan al nivel mínimo sube hasta el 30,8% (41,1% en Europa); mientras que las que lo tienen avanzado baja hasta cero (3,1% en Europa). Y por último analizamos el grado de transparencia informativa sobre estos aspectos, donde comprobamos que el 64,1% (65,2% en Europa) de las empresas con actividad en países de riesgo, todavía no informa sobre ninguno de estos aspectos. Mientras que ninguna (1,8% en Europa) de estas empresas tiene una información que puede considerarse de calidad.

Tras todo esto, sólo queda destacar los casos de empresas que han desarrollado alguno de los aspectos mencionados y ponerlas de ejemplo para que otras puedan seguir sus pasos. Unos pasos necesarios, que entre todos los sectores sociales de todas las partes del mundo, tenemos que forzar a andar.



1. Introducción

El objetivo general de este trabajo es facilitar la mejora de la gestión en derechos humanos de las empresas españolas. Para ello se ha estructurado en cuatro partes:

La primera hace un repaso sobre el desarrollo histórico del concepto de «derechos humanos» haciendo especial hincapié en los aspectos que caen dentro del ámbito de la empresa: derecho al trabajo, a la igualdad, a la libertad sindical, etc.

En el siguiente apartado, se pasa a analizar las diferentes iniciativas internacionales y locales que desde distintos ámbitos -intergubernamentales, empresariales o de la sociedad civil- han intentado, con mayor o menor fortuna, que las empresas respetasen unos estándares mínimos en materia de derechos humanos en sus actividades a nivel global.

A continuación se aterriza en el terreno concreto de la actuación empresarial en esta materia, analizando

la gestión (compromisos formales, sistemas de implementación y transparencia) de más de 1.200 empresas europeas y 80 españolas, de las cuales 491 europeas y 39 españolas tienen actividad considerada «de riesgo». Se pretende así tener una panorámica general del contexto europeo y de cómo las empresas españolas se sitúan en él, teniendo un punto de referencia en el que ubicar su nivel de gestión. La organización inglesa EIRIS, de la que somos el socio analista español, nos ha facilitado tanto la metodología, como parte de la información que contiene este apartado.

Y por último, como colofón de todo lo anterior, se proponen algunos casos con los que ejemplificar prácticas punteras en materia de derechos humanos. Con todo ello se pretende ofrecer tanto a grandes empresas como a PYMES información sobre modelos empresariales destacados y recomendaciones para la mejora de su gestión.



2. ¿De qué estamos hablando? Los derechos humanos en el ámbito de la empresa

2.1. DEFINICIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, con independencia del ordenamiento jurídico vigente.

Según la oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, cuya principal responsabilidad es la de promover y proteger los derechos humanos en el mundo: «Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición».¹

Se trata, por lo tanto, de derechos inalienables, de manera que nadie puede privar de éstos a otro sujeto más allá del orden jurídico existente. Además todos los derechos humanos ya sean de naturaleza civil, política, eco-

nómica, social, cultural o colectiva están interrelacionados, de modo que un avance en alguno de ellos facilita el progreso en los demás, de la misma manera que la privación de un derecho afecta negativamente al resto.

Estos derechos básicos son también irrenunciables, irrevocables e intransferibles, es decir, ni se puede renunciar a los mismos, ni pueden ser abolidos, ni pueden ser cedidos a otra persona.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) adoptada por las Naciones Unidas en 1948, se recogen todos los derechos considerados fundamentales. Los treinta artículos de la Declaración abordan los temas de igualdad ante la ley, derecho a la vida y a la libertad personal, así como los derechos económicos, sociales y culturales. La Declaración prohíbe además la esclavitud, la tortura, el arresto sin causa justificada o la intromisión en la privacidad. Bajo este documento se reconoce el derecho de toda persona a poseer propiedad, al reconocimiento legal, a tener recursos eficaces ante los tribunales nacionales

1. <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

y al debido proceso. Así mismo, toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, religión, expresión, reunión pacífica y asociación.

En el ámbito laboral, la DUDH garantiza ciertos derechos laborales básicos y ampara el derecho al trabajo, a la elección libre de empleo, a un salario y a unas condiciones laborales jus-

tas y favorables, a una misma remuneración por un mismo trabajo, y a fundar sindicatos, así como a la afiliación a los mismos.

Tradicionalmente, la cuestión de los derechos humanos en el mundo se ha centrado en el papel de los gobiernos como responsables del respeto a los mismos en sus propios países, y en la

suscripción de unos estándares internacionales, fundamentados en la DUDH. Sin embargo, las últimas décadas han puesto de manifiesto la enorme influencia que la empresa, y sobre todo las grandes corporaciones internacionales, ha ido adquiriendo tanto por su capacidad de defensa como por el riesgo de vulneración de los derechos humanos en el mundo.

TABLA 1
DERECHOS DE POSIBLE VULNERACIÓN POR LA ACTIVIDAD DE EMPRESAS MULTINACIONALES:
ALGUNOS EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

Derechos humanos y libertades	Situaciones en las que las empresas corren el riesgo de tener un impacto negativo en derechos humanos.
Abolición de la esclavitud y del trabajo forzoso	Una empresa es acusada de comprar minerales que se sospecha han sido extraídos por trabajadores en condiciones de esclavitud por deudas contraídas.
Abolición del trabajo infantil	Una empresa es acusada de no saber de dónde proceden los materiales que usa, especialmente en áreas donde se ha denunciado la existencia de trabajo infantil.
Libertad de asociación y negociación colectiva	Una empresa es acusada de incitar a la violencia o discriminar a empleados sindicatos.
No discriminación en el puesto de trabajo	Una empresa discrimina por cuestión de género o religión.
Derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal	Una empresa que opera en zonas de conflicto, por motivos de seguridad, es acusada de contratar los servicios de una empresa de seguridad sin escrúpulos, que no respeta la legislación local, especialmente en el uso de la violencia, y que es capaz de actuar con impunidad.
Ausencia de tortura o trato inhumano, cruel o degradante	Una empresa es acusada de proporcionar equipamientos usados para torturar.
Derecho a la privacidad	Una empresa es acusada de proporcionar datos personales a las autoridades gubernamentales sin asegurarse previamente de que no van a ser usados para cometer abusos en derechos humanos.
Libertad de expresión	Un proveedor de Internet es acusado de complicidad con las políticas gubernamentales desproporcionadas de restricción de la libertad de expresión.
Derecho a la propiedad de los pueblos indígenas	Desalojo forzoso de pueblos indígenas, sin proporcionar reasentamiento, en el transcurso de las actividades empresariales. La empresa es acusada de no consultar a las comunidades locales en el proceso.
Derecho a participar en la vida cultural	Una empresa es acusada de no consultar a los grupos locales cuando su actividad afecta a sus monumentos o tierras sagradas.
Derecho a comer	Los ríos y arroyos que proporcionan agua para cultivar la tierra son supuestamente contaminados por las emisiones de una fábrica de la empresa.
Derecho a la salud	Los ríos y arroyos que proporcionan agua a ciudades o pueblos de los alrededores son supuestamente contaminados por las emisiones de una fábrica de la empresa.
Derecho a una jornada laboral razonable	Los trabajadores son forzados a trabajar excesivas horas.

Fuente: «Business and Human Rights Toolkit: How UK overseas missions can promote good conduct by UK companies» Gobierno de Reino Unido². Disponible en <http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/655100>
 Traducción propia.

2. Para más información relacionada: «Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones». www.redflags.info

Como efecto positivo, se puede señalar que las multinacionales han servido en muchos casos para llevar a los países donde operan prácticas más avanzadas que la legislación de esos países.

Por el contrario, también sabemos que debido a la gran influencia económica que ejercen estas empresas, los gobiernos de los países donde operan son favorables a crear un marco ventajoso para ellas. Este hecho representa un riesgo, ya que en muchas ocasiones se ha encontrado que estos países permiten unas prácticas laborales que vulneran los derechos humanos y que suponen menores costes para las empresas.

Si bien en la actualidad cada vez se demanda más a las empresas el respeto a los derechos humanos en todos los países donde operan, en el pasado muchas empresas transnacionales se han aprovechado de condiciones laborales abusivas, trabajo infantil, represión política, discriminación, etc., ya sea directa o indirectamente a partir de proveedores, filiales o asociados.

En su informe sobre empresas y derechos humanos, John Ruggie, representante especial de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos concluye lo siguiente: «La comunidad internacional está todavía en las primeras fases del proceso de adaptación del régimen de derechos humanos para proporcionar una protección más eficaz a las personas y a las comunidades ante daños ocasionados por empresas. [...] La raíz fundamental de los impactos de las

actividades empresariales en la situación y vigencia de los derechos humanos hoy, reside principalmente en los vacíos de gestión pública creados por la globalización, que dificultan la capacidad de controlar los impactos negativos de las fuerzas económicas».³

La actual dinámica globalizadora de la economía y el comercio, unida a la dependencia de los países en vías de desarrollo hacia las inversiones de las grandes empresas internacionales, generan una situación perversa en la que establecer una legislación estricta en materia de derechos humanos puede suponer la pérdida de inversiones y puestos de trabajo en favor de países con menos garantías para los derechos humanos.

Las nuevas corrientes de pensamiento económico basadas en el concepto de responsabilidad social empresarial, unidas al trabajo de vigilancia y denuncia pública de casos por parte de algunas ONG en el mundo, han llamado la atención de ciudadanos (consumidores e inversores) y empresas sobre este particular, favoreciendo el surgimiento de códigos de conducta corporativos éticos, revisión de las condiciones contractuales y de trabajo, y otras medidas encaminadas a evitar la vulneración de los derechos humanos y los riesgos reputacionales que conlleva.

Durante los últimos años, están surgiendo iniciativas, organizaciones y agrupaciones en el ámbito de la empresa y los derechos humanos, que tienen por finalidad el establecimiento de unos estándares éticos de conducta. El cada vez más relevante modelo de inversión socialmente responsable, unido a los crecientes niveles de sensibilización de la sociedad, marcan el camino a seguir por aquellas empresas que quieran mantener una imagen de sostenibilidad y compromiso social. En este sentido, ONG y organizaciones empresariales están dando paso a una nueva tendencia basada en el diálogo y la participación de los distintos grupos de interés como medio para alcanzar soluciones aceptables para todas las partes, que eviten los conflictos y abusos derivados de las imposiciones unilaterales.

3. Ruggie, John (2007): *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales.*

2.2. HISTORIA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos desde un punto de vista histórico han estado siempre ligados a la permanente búsqueda de mejora en las condiciones de vida y bienestar de los seres humanos. En este sentido, el concepto mismo de derechos humanos ha ido evolucionando en el tiempo, desde las primordiales luchas por la garantía a la vida, la seguridad, la prosperidad o la libertad, hasta las más recientes incorporaciones del derecho a la igualdad, la dignidad o la equidad, o al medio ambiente, entre otros.

Tras algunos hitos significativos como La Petición de Derechos de Inglaterra en 1628 o la posterior Declaración de Derechos de 1689 (*Bill of Rights*), es a finales del siglo XVIII, con el advenimiento de la revolución francesa y la independencia de los Estados Unidos, cuando empiezan a darse importantes pasos para garantizar derechos tales como la vida, la libertad y la igualdad. Los Estados Modernos, basados en instituciones y no en el poder monárquico, incluyen en sus respectivas constituciones el reconocimiento de estos importantes derechos. La Declaración de Virginia de 1776 proclama la independencia de Inglaterra, estableciendo el derecho de los pueblos a la insurrección frente al sometimiento de gobiernos ajenos, así como el derecho a la vida, la libertad, la búsqueda de la felicidad y la igualdad política. Algo después, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano publicada en Francia en 1789, reconoce el derecho a la libertad, la igualdad, la seguridad y la resistencia contra la opresión⁴. Aunque, como bien denunció Olympe de Gouges, esta declaración sólo hacía referencia a varones no esclavos.⁵ Aun con esta limitación, dichas declaraciones sentaron las bases de una nueva corriente de pensamiento en otros países del mundo, especialmente en aquellos inmersos en procesos de in-

dependencia, como en el caso de América Latina. Se estableció un modelo de ejercicio de gobierno basado en la separación de poderes, la participación política de los ciudadanos, el sufragio universal y la autodeterminación de los pueblos.

A pesar de estos notables avances en el reconocimiento de derechos fundamentales por parte de los estados y las instituciones, el siglo XIX trajo consigo nuevas situaciones de disparidad, desigualdad y opresión, consecuencia de las nuevas condiciones de trabajo propias de la incipiente revolución industrial. La explotación, inseguridad y inestabilidad laboral, unidas a las precarias condiciones salariales, hicieron patente la necesidad de establecer sistemas de protección y regulación laboral, que amparasen a los trabajadores garantizando condiciones dignas.

Las reivindicaciones sindicales producto de la unión de los trabajadores y el surgimiento de nuevas corrientes de pensamiento social, propiciaron a lo largo de los años que muchos estados adoptasen nuevas leyes que garantizasen unos mínimos derechos laborales en áreas como la jornada laboral, los salarios mínimos, o el trabajo infantil, entre otras. A esta época corresponden igualmente ciertos progresos en la línea de universalizar la educación o el acceso a la salud, aunque en forma limitada.

El primer tercio del siglo XX fue testigo de la Revolución Mexicana y la Revolución Rusa, que aportaron nuevos avances en la defensa de la justicia social con el reconocimiento del derecho al trabajo, a la salud, a la educación, la tierra, etc. Por otro lado, en esta misma época se libraron las primeras luchas por parte de las mujeres para lograr el derecho al voto y el reconocimiento de igualdad, mientras la no discriminación por raza o religión, supuestamente amparada por muchos países, distaba de ser una realidad en países tan avanzados en el reconocimiento de los derechos humanos como los Estados Unidos.

Los tristes y gravísimos acontecimientos derivados de las Guerras Mundiales en cuanto a discriminación y exterminio sistemático de seres humanos en razón de su raza, ideología, religión, etc., marcaron un antes y un después en el ámbito de la defensa de los derechos humanos.

En 1945 nace la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU), con el objetivo primordial de garantizar la paz internacional y evitar el conflicto bélico. Haciéndose eco de las numerosas voces que demandaban una declaración de principios internacional en relación con el derecho del individuo a estar protegido de los abusos de su gobierno, y a partir de la cual la comunidad internacional pudiese enjui-

4. Historia de los Derechos Humanos. Serie «Tener derechos no basta». Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, Venezuela.

http://www.derechos.org.ve/proveaweb/wp-content/uploads/tdnb_08.pdf

5. <http://feministasconstitucional.org/node/59>

ciar el comportamiento de las naciones, se creó, por vez primera, una comisión internacional de derechos humanos. Fruto del trabajo de esta comisión, el 10 de diciembre de 1948 se publicó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por los 56 Estados miembros de la ONU.

Esta declaración sentaba un nuevo precedente, manifestando que el comportamiento de los gobiernos con sus propios ciudadanos era, a partir de ese momento, una cuestión de legítima preocupación internacional, y se postulaba que todos los derechos son interdependientes e indivisibles. En el preámbulo de la declaración puede leerse: «Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana».⁶

Es innegable la gran influencia que esta Declaración ha tenido en el mundo. Sus principios han sido incorporados a las constituciones de casi todos los Estados miembros de la ONU y, han adquirido un reconocimiento internacional. Los distintos pactos derivados de la declaración se recogieron en dos tratados diferentes, que junto con la propia declaración conforman la *International Bill of Human Rights*. Aunque más de 130 países han ratificado estos pactos, algunos, como los Estados Unidos, lo han hecho parcialmente y con reservas.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX, las Naciones Unidas han ido adoptando nuevos tratados relativos a los derechos humanos, como los que incluyen convenciones que prohíben la tortura o el genocidio, o los que establecen la figura de refugiado político, u otorgan protección a poblaciones vulnerables. Otras convenciones relevantes son la de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (1979), o la Convención para los Derechos de la Infancia (1989). Así mismo, otros grupos de naciones, asociados por razón geográfica, cultural o religiosa, han extendido sus compromisos, generando sus propias declaraciones de derechos humanos (Carta de los Derechos Humanos y del Pueblo de los Estados Africanos, 1981, por ejemplo).

Los mencionados progresos institucionales tanto a nivel internacional como a nivel local (con las correspondientes transposiciones a las constituciones de las naciones), suponen, sin duda, un cambio determinante en el modo en que la sociedad se posiciona ante la defensa de los derechos humanos. Sin embargo, la vulneración de estos derechos no ha dejado de ocurrir a lo largo de los años en todos los órdenes y a todos los niveles, tanto en los países no firmantes de la Declaración, como en los que sí lo han hecho.

A lo largo de las últimas décadas, la respuesta de la sociedad ha venido en buena medida canalizada por las organizaciones de la sociedad civil, más comúnmente conocidas como organizaciones no gubernamentales (ONG). Estas organizaciones, independientes de gobiernos y otras estructuras de poder, buscan alcanzar sus objetivos sociales sin que medie el ánimo de lucro, por lo que están en buena disposición para informar libremente a la sociedad.

En el caso de los derechos humanos, han sido algunas de estas organizaciones (Human Rights Watch, Amnistía Internacional, etc.), las que han asumido el importante papel de informar sobre la realidad de países en los que se trasgreden sistemáticamente los derechos humanos. Los medios de comunicación se hacen cada vez mayor eco de los informes y denuncias de estas organizaciones.

Aunque es indudable que son los países más vulnerables los que más frecuente y gravemente padecen la violación de los derechos humanos en todos los órdenes (condiciones laborales, discriminación, inseguridad, etc.), conviene tener presente que también siguen dándose casos en los países que dan en llamarse desarrollados. A lo largo de la historia, se han hecho considerables progresos en aras de alcanzar un mundo en que los derechos fundamentales del individuo estén garantizados, amparándose en su legítima búsqueda de felicidad y bienestar. Sin embargo, hoy por hoy, cuestiones como la discriminación por raza, género o religión, la desigualdad social o la libertad, siguen siendo retos inalcanzados, necesarios para toda la sociedad en su conjunto.

6. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

TABLA 2
PRINCIPALES HITOS EN DERECHOS HUMANOS

AÑO	NOMBRE	DERECHOS AMPARADOS
1215	Carta Magna	Libertad individual, derecho al consentimiento de impuestos y derecho de las ciudades.
1628	Petición de derechos	Limitar el poder del Rey a través de la consulta a instancias parlamentarias.
1689	Declaración de derechos	Libertad religiosa y de prensa, limitar el poder del Rey.
1776	Declaración de Virginia	Vida, libertad, búsqueda de la felicidad, igualdad política e insurrección frente a la tiranía.
1789	Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano	Libertad individual, de pensamiento, de prensa y de credo; igualdad, seguridad y resistencia a la opresión.
1917	Constitución federal de los Estados Unidos de México	Autodeterminación de los pueblos, derechos laborales, igualdad, derecho a la tierra, libertad de culto, enseñanza laica y gratuita, jornada laboral de 8 horas y libre asociación de los trabajadores.
1918	Declaración de los derechos del pueblo trabajador y explotado (Rusia)	Igualdad, derechos laborales, autodeterminación de los pueblos, derechos sociales.
1919	Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Derecho al trabajo, igualdad, libertad sindical, y negociación colectiva.
1919	Constitución de Weimar	Libertad de enseñanza y enseñanza obligatoria pública, educación para la reconciliación entre los pueblos, derechos laborales.
1931	Constitución de la República Española	Enseñanza primaria obligatoria y gratuita, libertad de cátedra, enseñanza laica inspirada en ideales de solidaridad humana, enseñanza religiosa sujeta a inspección del Estado, libertad de conciencia y de culto, justicia y libertad de expresión.
1937	Constitución de Irlanda	Libertad de expresión, educación gratuita y no religiosa, libertad de conciencia y justicia.
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Vida, libertad, igualdad, seguridad, integridad, participación política, seguridad social, educación, salud, trabajo, recreación, protección a la familia.
1948	Declaración americana de los derechos y deberes del hombre	Igualdad, vida, culto, expresión, familia, infancia, cultura, trabajo, descanso, seguridad social, justicia, nacionalidad, sufragio, propiedad, petición, asilo.
1966	Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	Salud, educación, trabajo, vivienda, alimentación, seguridad social.
1966	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Vida, integridad, libertad, seguridad, voto, participación política, justicia.
1969	Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial	Derecho a la igualdad en todos los planos sin distinción de raza.
1969	Convención americana de los derechos de hombre o Pacto de San José	Derechos civiles y políticos, progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales.
1976	Declaración universal de los derechos de los pueblos o declaración de Argel	Autodeterminación de los pueblos, derechos al desarrollo y a la paz, defensa de la soberanía.

1983	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Derecho a la igualdad en todos los planos sin distinción de género.
1987	Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes	Vida, integridad personal, justicia.
1989	Convención internacional de los derechos del niño	Supervivencia, desarrollo, protección y participación de los niños, niñas y adolescentes.
1989	Convenio 169 de la OIT	Derechos de los pueblos indígenas, trabajo, autodeterminación de los pueblos, derecho a la cultura, participación, tierra, ambiente sano.
1992	Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas	Reafirmación en el desarrollo y el estímulo del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de sexo, raza, idioma o religión.
1994	Convención interamericana contra la desaparición forzada	Vida, justicia.
1999	Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos	Toda persona tiene derecho, individual o colectivamente, a promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los planos nacional e internacional.
2000	Declaración del Milenio de las Naciones Unidas.	A partir de la cual se determinan los objetivos del milenio: erradicar la pobreza extrema y el hambre, enseñanza primaria universal, igualdad entre géneros y autonomía de la mujer, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, paludismo y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medioambiente y fomentar una asociación mundial para el desarrollo.
2006	Constitución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU.	Órgano intergubernamental responsable del fortalecimiento de la promoción y la protección de los derechos humanos en el mundo que sustituye a la anterior Comisión.

Fuente: Historia de los Derechos Humanos. Serie «Tener derechos no basta». Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos, Venezuela. http://www.derechos.org/ve/proveaweb/wp-content/uploads/tdnb_08.pdf

2.3. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN ESPAÑA

En 1955, España ingresa en la Organización de las Naciones Unidas, merced a los intereses geoestratégicos de las potencias occidentales, y al conflicto de bloques conocido como «la guerra fría». Esta incorporación, por tanto, no se basó en la adopción efectiva de los principios promulgados por la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, caracterizándose la situación real por la existencia de amplias privaciones en las libertades individuales y colectivas, así como por una implacable y omnipresente represión de las voces disidentes.

A lo largo de los años siguientes y, especialmente a partir de la llegada de la democracia y de la posterior entrada en la Comunidad Económica Europea, España fue incorporando y ratificando algunas de las convenciones sobre derechos humanos promulgadas por la ONU, como reflejan las incluidas en la siguiente lista:

- En 1968, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- En 1984, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,
- En 1987, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes,
- En 1990, la Convención sobre los Derechos del Niño.

Ya en democracia, la Constitución de 1978 recupera los derechos perdidos durante la dictadura, adhiriéndose a

la Declaración Universal de Derechos Humanos.

«1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España».⁷

A lo largo de las últimas décadas, han sido muchos y muy significativos los avances conseguidos en materia de derechos humanos en España, situando al país entre los pioneros mundiales en algunas cuestiones como el matrimonio homosexual.

Al igual que en el resto del mundo, las ONG y organizaciones de la sociedad civil en general, tanto nacionales como internacionales, han ido asumiendo el papel de vigilancia, denuncia y divulgación de los abusos existentes en materia de derechos humanos. Son así mismo estas organizaciones las que más trabajan con los grupos vulnerables de nuestra sociedad, tratando de salvaguardar los derechos de éstos, y de concienciar a la sociedad en su conjunto.

En la actualidad, más allá de los problemas planteados en los párrafos anteriores, España debe hacer frente a cuestiones importantes todavía por resolver y en las que se dan constantes vulneraciones de los derechos humanos, tanto en el territorio propio con asuntos como la discriminación por razón de género o los derechos de los inmigrantes, entre otros, como en el exterior, a través de las relaciones comerciales de las empresas españolas y las condiciones laborales que éstas imponen en países vulnerables.

7. Constitución Española, artículo 10.
http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf



3. Marco normativo y principales iniciativas internacionales

El carácter universal de los derechos humanos hace difícil abordar el marco normativo que se le aplica. Por una parte, las normas nacionales abarcan generalmente aspectos concretos de los derechos humanos. Por otra parte, los acuerdos internacionales encuentran dificultades para ser aplicados con carácter local. A día de hoy seguimos encontrando ejemplos en los que los estados toman esta normativa internacional como una recomendación, más que como una obligación.

A pesar de ello, es mucha la regulación y las iniciativas internacionales que tratan de garantizar el respeto universal a los derechos humanos. En este capítulo hacemos un repaso a los principales hitos e iniciativas al respecto. Teniendo en cuenta la abundante literatura existente en relación con esta cuestión, y que nuestro objetivo primordial es el de mostrar objetivamente las normas e iniciativas en el campo de los derechos humanos y las empresas a lo largo de los últimos años, este capítulo puede considerarse una recopilación de los textos y trabajos de diversos autores que se citan en la bibliografía.

3.1. MARCO NORMATIVO

Tradicionalmente, la defensa de los derechos humanos en el mundo ha sido contemplada desde el ámbito de los estados o naciones, a partir de acuerdos y convenios como las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (1919), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), o los subsiguientes tratados derivados de ésta última. Aunque a lo largo de los años muchas naciones se han ido suscribiendo a dichos acuerdos internacionales, su aplicación, control y defensa queda a la discreción de cada gobierno. En algunas ocasiones, la Organización de las Naciones Unidas ha ejercido cierta presión política y económica sobre gobiernos que permitían o alentaban la violación de los derechos humanos en sus propios países. Aún así, hoy en día, no existen mecanismos reales que, desde el Derecho Internacional, permitan salvaguardar los derechos humanos en el mundo, garantizando su defensa y penalizando a aquellos gobiernos que los incumplen.

Si entramos a valorar el ámbito de las empresas y, muy especialmente, el de las empresas transnacionales que operan en diferentes países además de aquel al que pertenecen en origen,

la situación es aun precaria. A la ausencia de mecanismos internacionales vinculantes para la protección de los derechos humanos, se suma la no vinculación de las empresas a los tratados internacionales mencionados previamente. El escaso marco normativo internacional referido o vinculado a empresas transnacionales, existe para la defensa de los intereses comerciales de éstas, más que para imponer límites y responsabilidades a sus actuaciones.

Así pues, la actuación de la empresa en materia de derechos humanos queda supeditada, únicamente, a las correspondientes legislaciones locales de los países en que opera. En este sentido, el problema se deriva de la fuerte presión e influencia económica que las empresas pueden ejercer sobre la economía de los países, especialmente aquellos con economías dependientes y vulnerables. Las empresas han encontrado en la reciente tendencia económica a la globalización, un incentivo para trasladar sus sistemas de producción, llevándolos a aquellos lugares en los que las condiciones económicas les resulten más ventajosas. Debido a la gran influencia que inversiones de este tipo pueden tener en economías deprimidas o en desarrollo, las mencionadas condiciones económicas pueden prepararse a la carta de las empresas, y en ocasiones incluyen consideraciones en relación con la aplicación de las leyes locales, muchas veces en forma de exención, falta de rigor o penalizaciones mínimas por incumplimiento.

Más allá de la pasividad de los gobiernos, las empresas transnacionales pueden, por tanto, llegar a ser responsables directa o indirectamente de la violación de derechos humanos en áreas como las condiciones laborales, la discriminación, el asociacionismo o la seguridad, entre otras. En 2004, durante el foro económico mundial de Davos, el Secretario General de la

ONU, Kofi Annan, subrayaba la responsabilidad que tiene el sector privado y la globalización en la mejora de las condiciones de vida de millones de personas en países en vías de desarrollo.⁸

Esta responsabilidad, sin embargo, es exigida desde hace varias décadas por la sociedad civil y algunas organizaciones especializadas⁹, que han asumido la tarea de denunciar públicamente las actuaciones irregulares en materia de derechos humanos.

La importante labor de este tipo de organizaciones de la sociedad civil ha ido generando una masa crítica de consumidores e inversores, cada vez más preocupada por las condiciones en las que operan las empresas multinacionales en el mundo, y que empieza a demandar garantías de que se respetan los derechos humanos y se protege el medioambiente. El propio sector privado, consciente de estos crecientes riesgos en forma de mala reputación, denuncias y boicots comerciales, ha empezado a plantear un amplio abanico de iniciativas voluntarias, tanto individuales como colectivas, encaminadas a presentar una nueva imagen corporativa, en línea con la defensa de valores éticos, sociales y medioambientales.

La mayor parte de estas iniciativas, sin embargo, nacen con una manifiesta debilidad, puesto que su mismo carácter voluntario y la ausencia de mecanismos de control y medición, les restan credibilidad y eficacia. El verdadero reto pasaría por encontrar la forma de que las actividades de las empresas transnacionales se vieran sujetas al Derecho Internacional. Pero puesto que el Derecho Internacional se circunscribe a los estados, deberían ser éstos los que controlen las actividades de sus empresas multinacionales cuando supongan un peligro para los derechos humanos en otros países. Tal y como se desprende de las «Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights»¹⁰, el Estado tiene la responsabilidad de asegurar que las empresas y otros entes sobre los que ejerce jurisdicción no privan a otros individuos de sus derechos económicos, sociales y culturales.

8. Ortega, A. «Globo Pinchado», *El País*, 26/01/2004.

9. Human Rights Watch, Médicos Sin Fronteras, entre otras.

10. Con motivo del décimo aniversario de los Principios de Limburg sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (conocidos como 'Principios de Limburg'), entre el 22-26 de enero de 1997, se reunió en Maastricht un grupo de más de treinta expertos invitados por la Comisión Internacional de Juristas (Ginebra, Suiza), el Instituto de Derechos Humanos Urban Morgan (Cincinnati, Ohio, Estados Unidos de América), y el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Maastricht (Países Bajos). Dicha reunión tuvo como objetivo ampliar el entendimiento de los Principios de Limburg con respecto a la naturaleza y el alcance de las violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales y las respuestas y recursos adecuados a los mismos. Los participantes acordaron unánimemente las siguientes directrices, las cuales, a su entender, reflejan la evolución del derecho internacional a partir del año 1986. Estas directrices tienen como propósito ser de utilidad para todos los que se dedican a conocer e identificar las violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales y ofrecer recursos a las mismas, y en particular, aquellas entidades encargadas de la vigilancia y administración de justicia a los niveles nacional, regional e internacional.
http://www1.umn.edu/humanrts/instree/SMaastrichtguidelines_.html

Así pues, la falta de cumplimiento de los tratados internacionales no puede justificarse basándose en las legislaciones laxas o poco rigurosas de los países en vías de desarrollo en que operan las transnacionales (*host states*), puesto que el Estado al que éstas están vinculadas originalmente (*home state*) tiene el deber de garantizar que cumplen con los derechos humanos dentro y fuera de sus propias fronteras. Hasta el momento, sin embargo, la tónica general de la inmensa mayoría de estados ha sido la de «no tomar cartas en el asunto», quizás atemorizados por un mal entendido conflicto de competitividad, a partir del cual aquellas empresas a las que se exigiese un comportamiento más ético, estarían en desventaja ante las que no lo tuviesen.

En los Estados Unidos, la pionera Alien Tort Claims Act (ATCA)¹¹, permite que extranjeros afectados por la actividad de empresas norteamericanas puedan demandar a éstas ante tribunales norteamericanos. Esta iniciativa, aún más desarrollada en el área de la lucha contra la corrupción¹², abre la puerta a cierto control por parte de los estados a las actividades de sus empresas en el extranjero.

Hoy por hoy, sin embargo, no existen realmente mecanismos estrictamente legales de carácter internacional que vinculen a las empresas transnacionales en todos los países en que operan, cuyo objetivo sea el de garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de éstas. Por el momento, el más avanzado exponente de normativa internacional dirigida a empresas transnacionales se desprende de las distintas iniciativas promovidas por organizaciones internacionales como la ONU, la OIT o la OCDE, entre otras, cuyos objetivos son los de proponer unos estándares o normas de actuación, basados en un código de conducta ético para las empresas transnacionales.

3.2. CÓDIGOS DE CONDUCTA Y OTROS ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Si el final de la Segunda Guerra Mundial supuso un punto de inflexión en cuanto al tratamiento y consideración de los derechos humanos a nivel mundial, cristalizándose en la consagrada Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), las décadas de los años 60 y 70, dieron paso a las primeras reflexiones y discusiones entorno al papel de las empresas transnacionales en la protección de los derechos humanos en países en vías de desarrollo.

Encontramos una completa descripción del proceso por parte del profesor Felipe Gómez Isa en su trabajo Las empresas transnacionales y sus obligaciones en materia de derechos humanos¹³ cuyo hilo conductor y formato de exposición hemos seguido en varias ocasiones a lo largo de los siguientes puntos.

Según Gómez Isa, las inquietudes surgidas estas décadas llevaron a la inclusión de las actividades de las transnacionales en la agenda del *Nuevo Orden Económico Internacional* y en la *Carta de Derechos y Deberes Económicos de los Estados*, dos de las iniciativas internacionales más importantes de los 70 en la reivindicación

por parte de los países en vías de desarrollo de unas relaciones económicas internacionales más democráticas y más equitativas. Así, en la *Declaración sobre el Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional* se proclamó como uno de los principios esenciales para la configuración de dicho orden «la reglamentación y supervisión de las actividades de las empresas transnacionales mediante la adopción de medidas en beneficio de la economía nacional de los países donde esas empresas realizan sus actividades, sobre la base de la plena soberanía de esos países»¹⁴.

Por su parte, en el artículo 2 de la *Carta de Derechos y Deberes Económicos de los Estados* se establece que todo Estado tiene el derecho de «reglamentar y supervisar las actividades de empresas transnacionales que operen dentro de su jurisdicción nacional y adoptar medidas para asegurarse de que esas actividades se ajusten a sus leyes, reglamentos y disposiciones y estén de acuerdo con sus políticas económicas y sociales. Las empresas transnacionales no intervendrán en los asuntos internos del Estado al que acudan»¹⁵.

11. Forma parte del ordenamiento jurídico de EEUU desde 1789. <http://www.globalpolicy.org/international-justice/alien-tort-claims-act-6-30.html#articles>
12. Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions, OCDE 1997.
13. <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista13/actualidad/felipe%20gomez.htm>
14. Declaración sobre el Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, resolución 3201 (S-VI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada en la 2229 a. sesión plenaria el 1 de mayo de 1974, artículo 4 g).
15. Carta de Derechos y Deberes Económicos de los Estados, Resolución 3.281 (XXIX), Asamblea General de las Naciones Unidas, 12 de diciembre de 1974

En 1972, la ONU formaba un grupo de expertos que pasaría a ser una comisión y que, tres años más tarde, en 1975 otorgaba prioridad a la sanción de un *código de conducta para empresas transnacionales*. Este código, que en 1982 se presentaba ya en forma de borrador, permanece inconcluso en la actualidad, debido a las difíciles negociaciones entre países y a los muy distintos intereses de éstos. Entre los principales escollos del código, destaca la inclusión del derecho de soberanía nacional de los estados sobre sus recursos naturales sin ningún tipo de límite, dejando a las empresas transnacionales y a los países que éstas representan sin potestad alguna sobre los mencionados recursos.

Las últimas versiones del código, siempre pendiente de aprobación, tratan de dar respuesta a los nuevos problemas planteados por la globalización y el poder de algunas empresas transnacionales, con incorporaciones como el artículo 14 que va directo a la cuestión estableciendo que las empresas transnacionales deben respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales en los países en que realizan sus actividades.

En la misma década de los 70, surgen otras dos iniciativas relevantes en la línea de normalizar las actividades de las empresas transnacionales en el mundo, auspiciadas por la Organización para la Cooperación al Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De la primera organización provienen, en 1976, *las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*¹⁶, cuyo objetivo principal, originalmente, se basaba en garantizar que las actividades de las empresas se desarrollaban de acuerdo a las políticas nacionales de los países miembros.

CUADRO 1: EL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO DE ESPAÑA

Por Cristina Barreno Malapert
Consejero Técnico de Relaciones Multilaterales
Subdirección General de Inversiones Exteriores
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio

La puesta en práctica de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (en adelante las LD) se articula a través de los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) que deben establecer todos los países que las hayan suscrito. Dos son sus líneas fundamentales de actuación:

- Promover el conocimiento de las LD: los PNC las difundirán en los respectivos idiomas nacionales, informarán sobre ellas a todas las partes interesadas, singularmente a eventuales inversores tanto en el propio país como en el exterior, y responderán a consultas sobre las LD realizadas por otros PNC, organizaciones empresariales, sindicales, ONG, y por el público en general.
- Asegurar su aplicación en casos concretos: el PNC proporcionará un foro de discusión a las partes interesadas en la resolución de problemas previamente planteados, evaluando las cuestiones expuestas relacionadas con las LD y ofreciendo acceso a medios consensuales como la conciliación o la mediación.

En España el PNC está situado en la Secretaría General de Comercio Exterior del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

El PNC español colabora con las diversas partes interesadas (asociaciones empresariales, sindicatos y ONG), que asisten a reuniones en el Punto Nacional de Contacto junto a distintos departamentos ministeriales.

El PNC español promueve las LD:

- Haciendo llegar su texto traducido a las empresas españolas a través de la CEOE, las Cámaras de Comercio tanto en España como en el exterior, CESCE y COFIDES.
- Divulgándolas desde las Direcciones Territoriales y Provinciales de Comercio, y desde las Oficinas Comerciales de España en el extranjero.
- Participando en seminarios, cursos de comercio, conferencias etc.
- Por medio de su página web www.espnc.es con información sobre las LD y el texto de las mismas en castellano, catalán y gallego (se accede también a estos contenidos desde la página de la Secretaría de Estado de Comercio www.comercio.es), existiendo además un buzón de correo propio pnacional.sccc@comercio.mityc.es para recibir todo tipo de comunicaciones.

El PNC español tiene también como misión el actuar en los casos específicos de incumplimiento de las LD que le sean presentados por cualquier parte interesada. Sin embargo desde su constitución no se ha recibido en el PNC ningún caso específico, por lo que no se ha realizado ninguna labor de aplicación de las LD. Sí ha actuado el PNC en la solución de diversas situaciones que hubieran podido desembocar en casos específicos, la mayoría de ellas relacionadas con la actuación de empresas españolas en Latinoamérica. Gracias a la labor del PNC se establecieron contactos directos entre los afectados y las empresas con el fin de solventar esos problemas sin llegar al establecimiento de verdaderos casos específicos.

16. El texto completo se puede encontrar traducido en:
<http://www.comercio.mityc.es/NR/rdonlyres/9228964F-991D-4A08-8F70-D070E04B6250/62/TextoDIRECTRICES.pdf>

Posteriormente, a través de sus muchas revisiones en 1979, 1982, 1984, 1991 y 2000, este principio se hizo extensivo a cualquier país en que operen empresas con sede en países de la OCDE, y los gobiernos adheridos a esta organización tienen el deber de promover, desarrollar y controlar el cumplimiento de las directrices a través de los puntos nacionales de contacto (PCN). En cualquier caso, las normas y principios enunciados son de carácter voluntario y se centran en áreas como la publicación de información, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, defensa del consumidor, fiscalidad, etc.

La OIT, a su vez, publicaba en noviembre de 1977 su *Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*¹⁷, cuya última revisión se realizó en 2006. La Declaración apunta a alentar la contribución positiva y minimizar o resolver las dificultades que las empresas multinacionales ejercen sobre el progreso económico y social. Reforzada por cierto número de convenciones y recomendaciones de la OIT que definen derechos y obligaciones en términos más específicos, la Declaración Tripartita contiene cinco secciones principales:

- La primera sección se dirige a políticas generales y exige el respeto hacia la soberanía nacional, leyes y objetivos políticos del país anfitrión. Se aboga por la igualdad de trato por parte del gobierno hacia las multinacionales y las empresas nacionales y la consulta tripartita (consulta entre trabajo, negocio y gobierno).
- La segunda sección llama a las empresas transnacionales a desempe-

ñar un papel clave en la generación y expansión de oportunidades para un empleo seguro y estable, a usar tecnologías apropiadas y a prestar atención a las políticas de empleo.

La tercera sección se concentra en la capacitación, recapitación y promoción de los trabajadores en todas las categorías ocupacionales.

- La cuarta sección recomienda la provisión de índices salariales favorables, beneficios y condiciones de trabajo con énfasis especial en la importancia de establecer y mantener altos niveles de salud y seguridad ocupacional.
- En la quinta sección, se exige a los negocios y gobiernos que respeten la libertad de asociación y el derecho a organizar y negociar colectivamente, como los principios que guían sus acciones en todos los asuntos relativos a las relaciones industriales.

Al igual que los documentos precedentes, la Declaración Tripartita no tiene fuerza legal, si bien existen procedimientos establecidos para la interpretación de sus recomendaciones en casos de disputas surgidas de su aplicación.

Las tres iniciativas mencionadas fueron, posiblemente, las más representativas a nivel institucional durante los años 70, 80 y 90. A pesar de sus revisiones y de la incorporación de otras normas y principios de carácter voluntario por parte de empresas y asociaciones, el fin de siglo hizo evidente, sin embargo, que la situación no sólo no había mejorado sino que, en muchos casos, había empeorado. La, muchas veces mencionada, globalización de la economía y el crecimiento de algunas

empresas multinacionales ponía de nuevo en entredicho el papel que los sistemas de trabajo de éstas tenían en el respeto de los derechos humanos y en el desarrollo de personas y países.

Ante esta situación, la ONU, a partir de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, creó en 1998 un grupo de trabajo encargado de analizar el nuevo contexto, valorando en qué medida las empresas transnacionales influyen en la realización de los derechos humanos (económicos, sociales y culturales), y el derecho humano al desarrollo. De este grupo de trabajo provienen consideraciones como las que vinculan los efectos de las actividades de las empresas sobre las comunidades indígenas con la pérdida del principio fundamental de la soberanía.

Otro importante punto estudiado por el grupo de trabajo se centraba en la pérdida de derechos culturales a partir de la globalización de la cultura y de la aparición de grandes corporaciones transnacionales de ocio y entretenimiento. Esta tendencia a la creación de grandes grupos de comunicación internacionales, puede suponer, así mismo el riesgo de pérdida de pluralidad, de objetividad y de libertad de información.

El principal resultado del trabajo de este grupo a lo largo de varios años, quedó reflejado en un documento aprobado en agosto de 2003, previamente sometido a amplias consultas en las que participaron desde las propias empresas transnacionales hasta la sociedad civil y las ONG, y que dio en llamarse *Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos*¹⁸.

17. Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf>

18. El texto completo se puede encontrar en: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html>

Este documento, de alcance muy superior a los mencionados anteriormente, incorpora tanto en su título como en su contenido a las empresas comerciales, más allá de si se trata de transnacionales o no. Además de que con ello se elude la necesidad de definir cuándo una empresa es transnacional, este nuevo enfoque valora igualmente el impacto que las actividades de las empresas locales pueden tener en materia de derechos humanos.

Aludiendo al problema apuntado en el punto anterior en relación con la responsabilidad de los gobiernos sobre las actividades de «sus» empresas, el texto incorpora el concepto de «corresponsabilidad», otorgando a los estados el deber de velar por que las empresas respeten los derechos humanos. En cuanto a las propias empresas, el documento establece, en su apartado A, que «dentro de sus respectivas esferas de actividad e influencia, las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional, incluidos los derechos e intereses de los pueblos indígenas y otros grupos vulnerables, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar».¹⁹

En una línea similar, «las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respetarán los derechos económicos, sociales y culturales, así como los derechos civiles y políticos, y contribuirán a que se ejerzan, en particular, los derechos al desarrollo, a una alimentación, una salud y una vivienda adecuadas, a la educación, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión y a la libertad de opinión y

expresión, y se abstendrán de todo acto que impida el ejercicio de esos derechos»²⁰.

Otro aspecto relevante de las Normas es su alusión directa al Derecho Internacional, tratando de dotar del máximo componente de obligatoriedad a las mismas. Así, las empresas «observarán y respetarán las normas aplicables del Derecho Internacional, las leyes y reglamentos nacionales, así como las prácticas administrativas, el estado de derecho, el interés público, los objetivos de desarrollo, las políticas sociales, económicas y culturales, incluidas la transparencia, la responsabilidad y la prohibición de la corrupción, y la autoridad de los países en los que realizan sus actividades».

Estas Normas, progresistas y acertadas en muchas cuestiones, resultan débiles en algunos puntos clave, de importancia capital para su efectiva utilización, como son los mecanismos de aplicación y los métodos de control y vigilancia. Si para estos últimos se apuntan tímidamente algunas posibilidades todavía por formalizar, para los primeros queda una clara indeterminación que podría dar al traste con toda la iniciativa. Otra cuestión pendiente de resolución es el carácter jurídico de las normas. Si bien todo apunta a la necesidad de que éstas fueran jurídicamente vinculantes para que tengan la eficacia deseada, otros puntos de vista mantienen que es preferible un carácter voluntario.

Las últimas cuestiones planteadas, unidas a algunas ausencias notables como la responsabilidad en la cadena de suministro, así como en empresas subsidiarias, proveedores, etc., han restado cierto valor a estas normas. De la resolución de estos puntos en un

futuro cercano dependerá su utilidad real para la salvaguarda de los derechos económicos, sociales y culturales en el mundo.

Existen otras iniciativas institucionales centradas en la vinculación de los derechos humanos y la actividad de las empresas transnacionales, cuyos contenidos se asemejan a los documentos ya expuestos. Desde la Unión Europea se destaca el *Código de conducta para las empresas europeas que operan en países en vías de desarrollo* (1999), que trata la cuestión desde un punto de vista regional. Mientras que desde el ámbito bancario existe otra iniciativa, los *Principios de Ecuador para instituciones financieras* (2003), que incorporan el componente de la responsabilidad en la inversión.

Por último, y nuevamente promovida por la ONU, hay que destacar otra iniciativa ligada a la defensa de los derechos humanos y las empresas transnacionales, como es el *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*²¹. Existen varios aspectos que hacen de ésta, una iniciativa a la vez exitosa y polémica. A partir de la suscripción de diez principios más o menos generales en los ámbitos de los derechos humanos, las condiciones laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción, las empresas pueden hacer público su compromiso con el desarrollo sostenible, o los derechos humanos si es el caso, con el único deber de informar cada cierto tiempo a la organización sobre los avances realizados en uno o más principios.

El carácter absolutamente voluntario, la escasez de mecanismos de control y supervisión, así como de grados de compromiso mínimos en todos los

19. Párrafo 1, apartado A, de las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos

20. Párrafo 12, apartado E, del mismo texto.

21. <http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/>

ámbitos, han sido duramente criticados por muchas organizaciones de la sociedad civil.

En círculos empresariales, sin embargo, se aplaude ese mismo carácter voluntario y flexible, aludiendo que de este modo cada empresa puede encarar iniciativas en pro del desarrollo sostenible en la medida de sus posibilidades, y adaptadas a las circunstancias específicas de su sector.

Aunque la eficacia real de esta iniciativa sigue siendo cuestionada en buena parte de los círculos económicos y sociales, es innegable el creciente número de empresas que se suscriben cada año en todo el mundo, así como los progresos relativos que algunas de ellas están acometiendo gracias a esta plataforma.

En España, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas es la asociación que se encarga de promover los fines del Pacto Mundial. La Red Española es una de las primeras y más activas redes nacionales de este tipo, agrupando a distintos grupos de interés como empresas, ONG, sindicatos, instituciones académicas y organismos sociales. A día de hoy más de 600 entidades han suscrito el Pacto Global en España.

3.3. INICIATIVAS EMPRESARIALES, MULTISTAKEHOLDER Y DE LA SOCIEDAD CIVIL

A pesar del evidente papel protagonista que las empresas multinacionales tienen en la cuestión que nos ocupa, su posicionamiento e iniciativas a nivel corporativo en materia de derechos humanos son relativamente recientes, y están muy vinculados a la popularización de la responsabilidad social corporativa o empresarial. Las iniciativas institucionales comentadas previamente y la importante labor de las ONG, unidas al aumento de la sensibilización ciudadana en las últimas décadas, en buena medida debido al mayor acceso a la información, han ido generando cierta preocupación entre las empresas, que ven amenazada su imagen pública y su reputación.

Si bien han sido los conocidos casos internacionales sobre violación de derechos humanos por parte de grandes corporaciones (Nike, Shell, etc.), los que más repercusión pública han tenido, no hay que menospreciar otros esfuerzos relevantes como las iniciativas de comercio justo, la lucha sindical, las denuncias por parte de ONG, etc., que han ido forzando a las empresas a tomar medidas en relación con el tratamiento que dan a los derechos humanos en sus actividades.

En cualquier caso, las iniciativas abordadas por las empresas transnacionales en el tema en cuestión, han sido mayoritariamente de carácter reactivo respondiendo, ya sea a la presión pública o del mercado, o a una estrategia de marketing. Este hecho no debe sorprender a nadie si tenemos en cuenta que, hoy en día, algunas asociaciones internacionales empresariales siguen posicionando al sector empresarial

como actor secundario en materia de derechos humanos, confiriendo toda la responsabilidad al gobierno del país en que operan las empresas, y a su falta de compromiso o capacidad para aplicar la ley nacional y los tratados internacionales suscritos.

Una organización empresarial relevante a nivel mundial y especialmente activa en este tema es la del World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)²², iniciativa creada en 1990 con el objeto de ser la «voz» del sector privado en la cumbre de Río de 1992²³, y consolidada a nivel internacional a partir de 1995. En una línea parecida a la del Pacto Mundial, esta organización pone a disposición de sus más de 200 miembros una plataforma a partir de la cual compartir documentación, casos prácticos, guías de actuación y buenas prácticas encaminadas a fomentar el desarrollo sostenible en el desempeño de la actividad empresarial. La organización defiende que el sector privado tiene un papel ineludible en la búsqueda del desarrollo sostenible y propone una fórmula de liderazgo empresarial basado en la cooperación con gobiernos, ONG y otras organizaciones de la sociedad civil.

Al margen de las herramientas que pone a disposición de sus miembros y de la representación que del sector privado ejerce en todo tipo de foros internacionales, el WBCSD promueve la adhesión de las empresas a normas, estándares y principios voluntarios en el ámbito del desarrollo sostenible, como mecanismos útiles para homogeneizar y medir las actuaciones de las empresas en áreas tan complejas como el desempeño social, la seguridad laboral, la transparencia y comunicación, o la protección del medioambiente, entre otras.

22. www.wbcsd.org

23. www.un.org/geninfo/bp/enviro.html

Entre las normas, certificaciones y estándares que existen hoy en día a nivel global en este sentido, la que está más vinculada a la defensa de los derechos humanos en el sector privado es, posiblemente, la Social Accountability 8000 (SA8000)²⁴, creada por la organización sin ánimo de lucro Social Accountability International (SAI) en 1998, con la finalidad de medir la responsabilidad social de la empresa.

La SA 8000 es una norma integral, global y verificable que permite auditar y certificar el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa en nueve áreas como son el trabajo infantil, las condiciones laborales, la seguridad y la salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la responsabilidad de la gerencia acerca de las condiciones de trabajo. La norma, además de ser auditable y certificable, prima la prevención sobre la corrección, buscando asegurar que las máximas autoridades de la empresa se involucren, así como el personal, los proveedores, vendedores, etc. El alcance de la norma, sin embargo, queda frecuentemente al arbitrio de la propia empresa, pudiendo ceñir el ámbito de actuación a sus propios centros de trabajo, o hacerlo extensivo a los de sus empresas filiales, proveedores, sub-proveedores, etc.

Según la propia organización, a 31 de diciembre de 2008 se habían registrado 1.874 certificaciones en el mundo, involucrando a más de 1 millón de trabajadores en 66 países²⁵.

Específicamente en el área de las condiciones laborales, y profundizando en

la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo, también destaca la norma de origen británico OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series)¹⁸, que a través de una serie de estándares voluntarios internacionales, pretende mejorar la seguridad y salud ocupacional mediante una gestión sistemática y estructurada de las mismas.

Ya en el plano de rendición de cuentas y transparencia sobre la gestión empresarial, aunque con poca trascendencia sobre los derechos humanos, la norma de procedimiento AA1000 (AccountAbility 1000)²⁷, sirve al propósito de garantizar la calidad y transparencia de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial. Especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, aunque no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos. La norma obliga a cierta transparencia ante los *stakeholders*, ser responsable ante los actos y omisiones de la organización y el cumplimiento de los requerimientos legales en relación con las políticas y difusión empresarial.

A nivel de comunicación y transparencia de la actividad empresarial en cuanto a su desempeño económico, social y medioambiental, sin embargo, la iniciativa más significativa de los últimos años es, sin duda, el *Global Reporting Initiative* (GRI)²⁸. Este proyecto *multistakeholder* iniciado a finales de la pasada década como modelo de comunicación para las organizaciones según unas directrices estandarizadas, se ha

convertido en pocos años en el esquema de comunicación de aspectos relativos a la sostenibilidad, más utilizado y extendido en el mundo. La iniciativa se basa en una serie de principios e indicadores que las organizaciones pueden usar para medir y comunicar su desempeño en los ámbitos económico, social y medioambiental.

Más allá de su utilidad como modelo de informe estandarizado, ofrece la posibilidad de contrastar las actuaciones de distintas organizaciones a partir de parámetros semejantes, así como de constatar la voluntad de estas mismas organizaciones por divulgar u ocultar sus resultados y actuaciones. En cualquier caso, no hay que olvidar que la iniciativa es totalmente voluntaria, tanto en la utilización de la misma como en el grado de seguimiento que se hace de ésta. La organización que ampara la iniciativa propone un sistema de niveles de verificación que van desde la auditoria externa del informe hasta la no comprobación del mismo por terceros, a partir del cual se otorga una mayor o menor puntuación al informe. Sin embargo, existe la posibilidad de que se use la GRI para comunicar el desempeño empresarial sin aplicar todos los indicadores que serían de rigor, evitando informar sobre los aspectos más negativos o controvertidos.

Entre los distintos grupos de indicadores que propone la guía, los más relevantes en relación con los derechos humanos son los pertenecientes a la categoría social, entre los que se cuentan los relativos a los aspectos laborales (LA), los de derechos humanos (HR) y los de sociedad y responsabilidad sobre los productos (SO). Estos indicadores se fundamentan en normas reconocidas en todo el mundo como la DUDH, las convenciones de NNUU y las convenciones de la OIT. Así mismo, toman en cuenta las ya mencionadas directrices para empresas multinacionales publicadas por la OIT y la OCDE.

24. www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473

25. www.sa-intl.org.

26. www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/

27. www.accountability.org.uk/aa1000

28. www.globalreporting.org

Los primeros, encaran las prácticas laborales y la ética en el trabajo a través de sus 14 indicadores, haciendo referencia a capítulos como el de las relaciones entre el trabajador y la empresa, la salud y seguridad en el trabajo, la formación y educación, o la diversidad e igualdad de oportunidades, entre otros²⁹.

En cuanto al apartado específico de derechos humanos, los Indicadores de desempeño de Derechos Humanos exigen que la organización informe acerca de en qué medida se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de realizar inversiones y seleccionar proveedores/contratistas. Además, en materia de derechos humanos, los indicadores cubren la no discriminación, la libertad de asociación, la explotación infantil, los derechos de los indígenas y los trabajos forzados. La guía exige, igualmente, que se informe sobre el enfoque de la dirección en relación con las prácticas de inversión y aprovisionamiento, a la no discriminación, a la libertad de asociación y convenios colectivos, a la abolición del trabajo infantil y la prevención del trabajo forzoso y obligatorio, a las quejas y procesos conciliatorios, prácticas de seguridad y derechos indígenas. Más allá de los 9 indicadores que componen esta sección, la empresa debe indicar cuáles son sus objetivos, desempeño, política, grado de responsabilidad y procesos de evaluación y seguimiento en relación con esta cuestión.

Otra área de referencia en la defensa de los derechos humanos, ligada íntimamente a la responsabilidad social empresarial y al sector financiero, es la de los fondos de inversión y la inversión socialmente responsable (ISR). Durante las últimas décadas, los mercados financieros internacionales han asistido a la aparición de un nuevo tipo de inversor, caracterizado por incorporar al habitual valor económico de la inversión, el valor social y medioambiental de la misma. Los recientes escándalos en grandes empresas vinculadas con la violación de los derechos humanos, destrucción del medioambiente o corrupción, unidos a los mayores niveles de concienciación ciudadana, han provocado que muchos inversores se pregunten dónde invierten su dinero, y qué valores están favoreciendo con ello. Como resultado de esta creciente inquietud, han surgido nuevas iniciativas a nivel mundial que se han especializado en analizar el desempeño social y medioambiental de las empresas cotizadas en bolsa, con el objeto de proveer de información más completa a los eventuales inversores. Además de la confección de informes específicos para cada empresa cotizada, desde hace unos pocos años se han creado una serie de índices bursátiles de sostenibilidad que incluyen a las empresas cotizadas que tienen una mejor puntuación en relación con sus responsabilidad social, dejando fuera a las peor valoradas. Estos índices se están mostrando como una herramienta valiosa para guiar a los inversores en su proceso de decisión, por lo que las empresas cotizadas tienen una fuerte motivación para ser incluidas en los mismos.

Los dos índices más conocidos a nivel internacional son el Dow Jones Sustainability (de origen norteamericano), y el FTSE4Good (de origen británico). Aunque existen diferencias notables tanto en sus metodologías de valoración como en el grado de cumplimiento exigido a las empresas que los integran, ambos índices evalúan las políticas, actividades y comunicaciones de las empresas en ámbitos como el de las condiciones laborales, el respeto medioambiental, la corrupción o la defensa de los derechos humanos. En España, desde 2008, se cuenta con el índice FTSE4Good Ibex Index, que integra a las principales empresas cotizadas españolas en materia de RSE.

Más allá de las mencionadas iniciativas globales que incorporan en mayor o menor medida el tratamiento de la empresa hacia los derechos humanos, existe un amplio espectro de organizaciones e iniciativas de carácter sectorial o regional que también tienen en consideración esta cuestión. Es el caso, por ejemplo, del sector extractivo, minero y energético, y los sistemas de seguridad de sus plantas productivas y operaciones.

En ocasiones, se ha evidenciado que tanto el personal de seguridad contratado para vigilar las plantas como las normas de seguridad en sí mismas, podían vulnerar los derechos humanos de las poblaciones locales. A finales del año 2000, haciéndose eco de esta situación, los gobiernos de EEUU, Reino Unido, Noruega y Países Bajos, junto con las empresas de los sectores de extracción de recursos y energía, así como algunas ONG iniciaban un diálogo en relación con esta problemática, que dio como resultado la publicación de los *Voluntary Principles on Security and Human Rights*³⁰. Esta iniciativa consiste en un esfuerzo, evidentemente voluntario, por parte de las empresas, por conciliar la necesidad de seguridad en sus operaciones con el respecto a los derechos humanos. Para ello, se promueven actitudes abiertas al diálogo, a la información y comunicación veraz, y a la colaboración con las fuerzas del orden público y autoridades locales.

Otras iniciativas significativas podrían ser el Proceso de Kimberley de 2002, para la regulación y certificación del mercado internacional del diamante, o la de los sellos de comercio justo o de Ethical Trade, que tratan de paliar los abusos en las condiciones laborales y de salubridad de la mano de obra menos cualificada, entre otras muchas.

Además de las organizaciones institucionales y de las empresariales, el tercer actor en la cuestión de la defensa de los derechos humanos en el mundo es el tercer sector o las organizaciones de la sociedad civil. Son y han sido éstas las principales responsables de hacer públicos los abusos tanto de gobiernos como de empresas transnacionales en materia de derechos humanos. En la actualidad, sin renunciar a su papel de vigilancia y denuncia pública, algunas de las más prestigiosas ONG en este campo han emprendido una nueva línea de trabajo tendente a colaborar con empresas

y gobiernos, aprovechando el propicio clima traído por la RSE. En este sentido algunas empresas solicitan el apoyo de las ONG especializadas a la hora de diseñar sus políticas en materia de derechos humanos.

Apreciando el importante papel desarrollado a lo largo de los años, las últimas y más relevantes iniciativas institucionales han contado con la colaboración de las ONG tanto en el diseño de las mismas como en su aplicación, seguimiento y evaluación posterior.

Son muchas las organizaciones tanto a nivel internacional como regional y local, que han trabajado y trabajan en la defensa de los derechos humanos. Aunque todas ellas merecen ser nombradas, no es el propósito de este informe el hacer una lista exhaustiva de las mismas, por lo que nos limitaremos a destacar algunas de las más reconocidas a nivel mundial, como exponente de todas las demás.

Amnistía Internacional, fundada en 1961 y presente en la actualidad en 150 países, empezó siendo una llamada de atención hacia los presos políticos o de conciencia. A medida que la organización fue creciendo, su foco de atención se fue ampliando a víctimas de otros abusos de los derechos humanos, como la tortura, las «desapariciones» y la pena de muerte.

Especialmente a partir de la última ola de globalización económica, Amnistía Internacional trabaja para que las empresas asuman sus responsabilidades en materia de derechos humanos y para que existan normas jurídicas, nacionales e internacionales, que regulen sus obligaciones y responsabilidades. En línea con la propia ONG, «si bien las actividades de las empresas proporcionan empleo a millones de personas y son percibidas como grandes creadoras de riqueza y bienestar, diversas prácticas empresariales que se aplican a diario pue-

den tener un impacto negativo sobre los derechos humanos de millones de personas. Las empresas pueden violar los derechos humanos con sus prácticas de empleo, por el uso de sus servicios de seguridad, por fórmulas de colaboración con fuerzas de seguridad o grupos armados de oposición, por el modo en que sus procesos de producción repercuten en los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente, por la interferencia que pueden producir en el acceso de muchas personas a bienes básicos o en la conservación de formas de vida ancestrales y valoradas. Las empresas también pueden estar implicadas en abusos por su asociación con autoridades políticas o gobiernos represivos».³¹

30. www.voluntaryprinciples.org/

31. www.amnesty.org

Entre las iniciativas llevadas a cabo por Amnistía Internacional en materia de derechos humanos y empresas multinacionales, destacan varias publicaciones como la *Human rights, trade and investment matters* de mayo de 2006, en la que se analizan en detalle todas las implicaciones y conexiones existentes entre el comercio, la inversión y los derechos humanos, *The Role of the Business Sector in the Development and Protection of Human Rights* de 1997, las declaraciones de apoyo a las *Normas para Empresas Transnacionales de las Naciones Unidas*, o los *Principios de derechos humanos para empresas* de 1998.

En 1977 los esfuerzos del movimiento fueron recompensados con el premio Nobel de la Paz, y en 1978 la organización fue galardonada con el Premio de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En la actualidad es miembro consultivo de las Naciones Unidas.

En esta misma década de los años 70, se fundaron otras organizaciones relevantes como Human Rights Watch

(1977) o Human Rights First (1978), así como la Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE, 1976). De reciente creación, merece la pena destacar el Centro de Recursos de Empresas y Derechos Humanos³², que cubre más de 4.000 empresas a nivel mundial destacando buenas y malas prácticas, en estrecha colaboración con Amnistía Internacional y diversas instituciones académicas. En España, la página Web: «www.derechos.org/nizkor/espana» dispone de una amplia fuente de documentación, con informes y enlaces a muchas cuestiones relacionadas con los derechos humanos y la empresa.


Por último, una interesante iniciativa enmarcada en la auto-evaluación es la *Human rights compliance assessment* (HRCA) de la organización Aim For Human Rights³³, que junto con otros recursos propuestos en su página Web³⁴, proporciona herramientas, sistemas y metodologías para que las organizaciones evalúen por si mismas el grado de compromiso que tienen en el ámbito de los derechos humanos.



32. www.business-humanrights.org

33. www.aimforhumanrights.org

34. A Best Practice Guide to the Human Rights Compliance Assessment



4. Los derechos humanos en la empresa española. Comparativa con las prácticas europeas

A lo largo de esta sección, se va a definir el universo de empresas multinacionales objeto de nuestro análisis, al que aplicaremos un filtro de presencia en países especialmente vulnerables en derechos humanos que conformarán nuestra muestra. Después se desarrollará la metodología de investigación aplicada en el proceso de análisis de las prácticas en derechos humanos de las empresas que se han tomado como muestra, a través de tres niveles: políticas o compromisos formales de las empresas en el respeto y la promoción de los derechos humanos en los lugares en los que opere; sistemas de implantación de las políticas o mecanismos de control de las mismas y, por último, transparencia informativa sobre los procedimientos internos de seguimiento y verificación de las políticas de derechos humanos y transparencia sobre las medidas correctoras si procede. Posteriormente, se resumirán los resultados del análisis en estos tres niveles, ilustrados gráficamente para una mejor comprensión de las conclusiones generales, que se resumirán en el punto 6 del informe.

4.1. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS: SELECCIÓN DEL UNIVERSO A ESTUDIAR Y DEFINICIÓN DE RIESGO

La metodología utilizada en este estudio parte de la evaluación de políticas, sistemas de gestión y nivel de información en materia de derechos humanos, en las mayores empresas europeas y españolas. A partir de la documentación pública de la empresa se han determinado una serie de indicadores que permiten valorar la calidad de cada uno de los tres elementos (política, sistemas y transparencia). Este estudio se basa en la comparación del desempeño de las empresas españolas frente a las europeas. Analizando este desempeño frente a un nivel de referencia (el desempeño de las empresas europeas), podremos identificar las principales carencias o lagunas en las empresas españolas y proponer una serie de recomendaciones.

Para el estudio del universo europeo, se ha seleccionado una muestra re-

presentativa que incluye a las 1.200 empresas de mayor capitalización de los índices europeos FTSE All World, Mid Dax y Stoxx 60 /S&P 350. Para el estudio del universo español, se han seleccionado a las 80 empresas que suman el IBEX 35, más el IBEX *medium* y *small caps*. Todos los datos que se citan en este apartado del informe se basan en la información obtenida de la base de datos de EIRIS (Experts in Responsible Investment Solutions)³⁵ a fecha de agosto de 2009.

EIRIS y sus socios locales presentes en diversos países en Europa, Oriente próximo, Asia y Oceanía analizan a las empresas basándose en la información corporativa pública disponible: informes anuales, informes de sostenibilidad así como otros documentos disponibles en las webs de las empresas analizadas. Además, complementan esta disposición de fuentes con cuestionarios para que dichas empresas puedan enviar información adicional. La metodología de EIRIS puntúa las políticas o compromisos corporativos, el comportamiento y la transparencia en cinco niveles, aunque en este informe se han simplificado a tres niveles: sin evidencia, básica y avanzada.

DEFINICIÓN DEL RIESGO

Aunque en todos los países pueden darse violaciones de los derechos humanos, la metodología de EIRIS centra su análisis en el comportamiento de empresas con operaciones en determinados países donde se considera mayor el riesgo de vulneración de estos derechos.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PAÍSES MÁS VULNERABLES A LA VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Para identificar los países de riesgo en esta materia se sigue el siguiente procedimiento: primero, se calcula la puntuación de «riesgo en derechos humanos» para cada país en función de cinco indicadores: respeto a las libertades civiles y a los derechos políticos, inestabilidad política, derechos de los trabajadores, derechos económicos de las mujeres y derechos sobre la integridad física. A cada indicador se le asigna un peso: libertades civiles y derechos políticos, 55%; inestabilidad política, 10%; derechos de los trabajadores, 10%; derechos económicos de las mujeres 10% y derechos sobre la integridad física, 15%. Para puntuar cada país en estos aspectos se utiliza información de diferentes fuentes: la encuesta anual de la *Freedom House*; el indicador del Banco Mundial sobre *Political Stability and Absence of Violence Governance*; y la base de datos *the Cingranelli & Richards (CIRI) Human Rights*. Para dotar de consistencia a esta fase del procedimiento, EIRIS cruza la información de estas fuentes con los informes anuales de Amnistía Internacional y de *Human Rights Watch* para elaborar el primer borrador de lista de países de mayor riesgo. En segundo lugar, se tienen en cuenta diversos factores como la existencia de conflictos armados, la gravedad del conflicto así como patrones estadísticos de asesinatos sistemáticos de sindicalistas. Las fuentes que se usan para ello son: *Project Ploughshares Armed Conflicts Report* y *International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)*. Todos estos elementos se incorporan al listado inicial para elaborar el definitivo de *países con riesgo de vulneración de derechos humanos*.

PRESENCIA DE LAS EMPRESAS EN LOS PAÍSES PREVIAMENTE IDENTIFICADOS

Para considerar si una empresa tiene una presencia relevante, y por tanto, existe un riesgo de vulneración de derechos humanos en los países más sensibles, se tiene en cuenta el tamaño de las actividades de las empresas en dichos países. Así, la empresa debe poseer al menos un 20% del capital o de los derechos de voto de una filial o subsidiaria presente en uno de estos países.

4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS UNIVERSOS

A continuación definiremos el universo o muestra de empresas que permita analizar los sistemas de prevención de vulneración de derechos humanos de las empresas transnacionales con actividades en países de riesgo. Como se indicaba en la descripción de la metodología, primero definiremos el universo de empresas presentes en toda Europa, seleccionando una muestra representativa que incluye a las 1.200 empresas de mayor capitalización de los índices europeos FTSE All World, Mid Dax y Stoxx 60 /S&P 350; de estas 1.200 empresas europeas, 491 tienen actividad en países de riesgo. La muestra europea, también incluye una selección de empresas españolas presentes en los índices que definen el universo, de las cuales, las que tienen presencia en países de riesgo son 20.

35. <http://www.eiris.org/> EIRIS es una organización especialista global en inversión socialmente responsable que en el año 2009 fue galardonada con los World Finance Awards <http://www.diarioresponsable.com/articulo/9642-la-agencia-de-rating-inglesa-eiris-nombrada-mejor-investigadora-en-temas-medioambientales-sociales-y-de-buen-gobierno-Ecología-y-Desarrollo-somos-el-socio-analista-español-de-esta-organización>.

Para el estudio de las empresas españolas, cogeremos un universo específico distinto al anterior que nos permita tener una muestra mayor. Por ello, seleccionaremos a las 80 empresas que suman el IBEX 35, más el IBEX *medium* y *small caps*. En este caso, de las 80 empresas, 39 tienen actividades en países de riesgo.

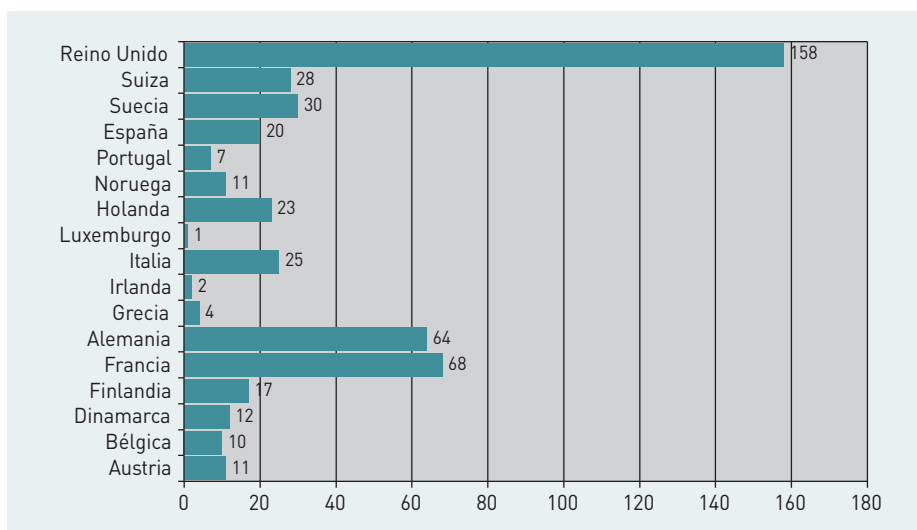
En el siguiente apartado nos centraremos en las empresas con presencia en países de riesgo para el análisis del comportamiento en relación con los derechos humanos, y que consideramos que son las más relevantes.

Antes de entrar de lleno en el análisis de la gestión de los derechos humanos, queremos describir el conjunto de empresas sobre el que vamos a trabajar. En el gráfico 1 podemos ver la distribución por países de las empresas europeas con riesgo en derechos humanos y en el gráfico 2, la distribución por sectores de actividad.

El universo de base presenta una distribución similar: mayor proporción de empresas británicas, alemanas y francesas. Por tanto, la selección final de la muestra de empresas de riesgo presenta cierta proporcionalidad. Los países más vulnerables en los que estas empresas desarrollan parte de sus actividades, incluyen a varios del continente africano, Asia, Sudamérica, y Oriente próximo.

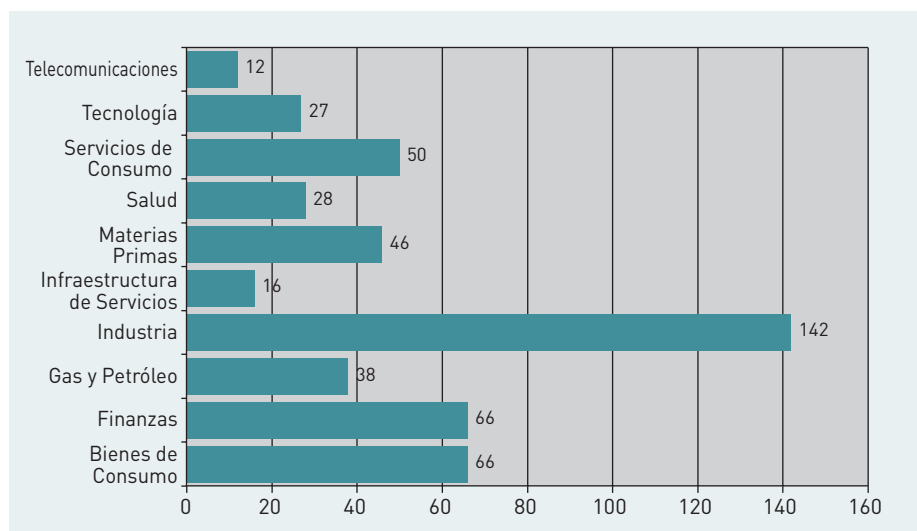
En el caso de las empresas españolas, que son un número mucho más reducido, los países de riesgo en los que mayoritariamente se opera son: Colombia, China, Argelia, Rusia y Angola. Así, queda un universo de 39 empresas distribuido por sectores de actividad como indica el gráfico 3.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE LAS EMPRESAS EUROPEAS CON RIESGO EN DERECHOS HUMANOS



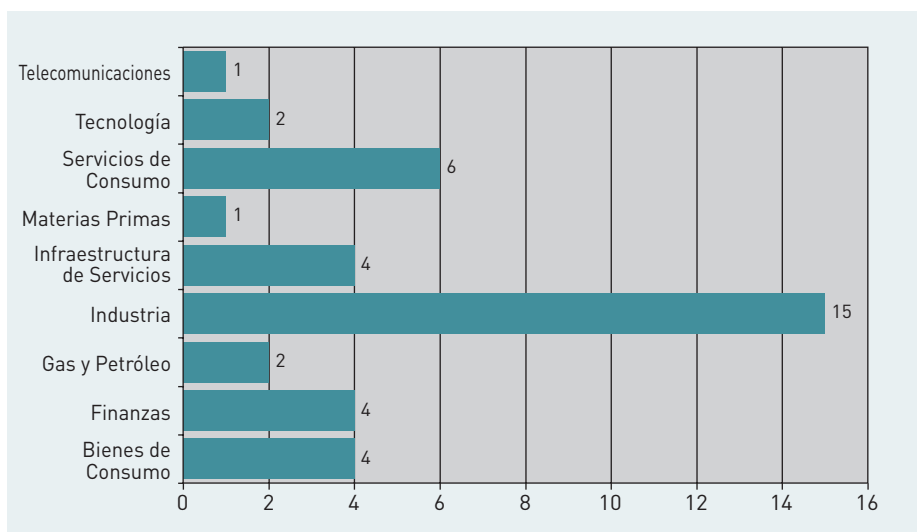
Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS EMPRESAS EUROPEAS CON RIESGO EN DERECHOS HUMANOS



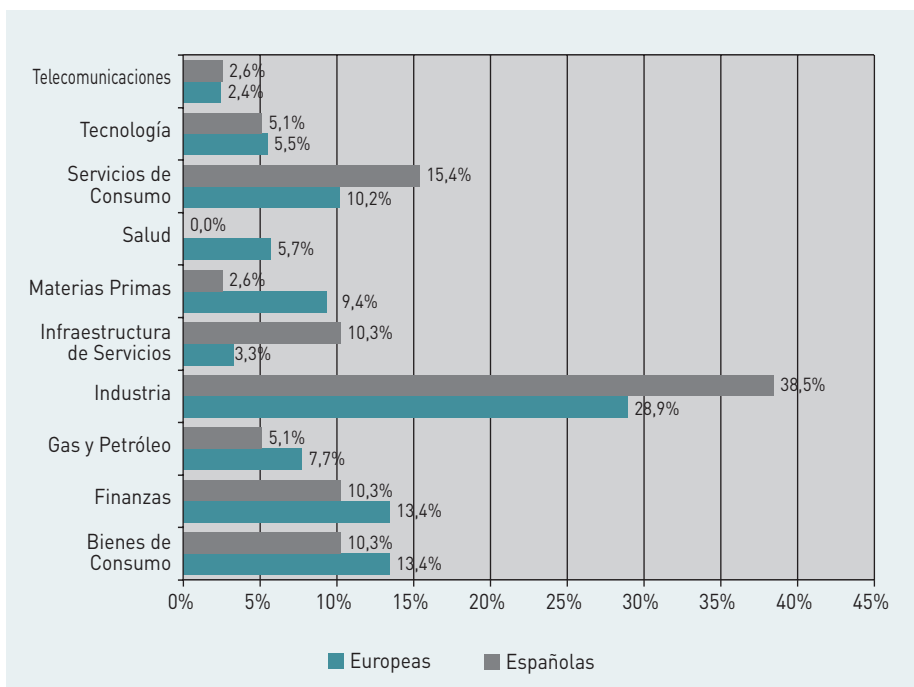
Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN POR SECTORES DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CON RIESGO EN DERECHOS HUMANOS



Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 4. COMPARATIVA DE LA DISTRIBUCIÓN SECTORIAL ENTRE LAS EMPRESAS EUROPEAS Y ESPAÑOLAS DE LA MUESTRA



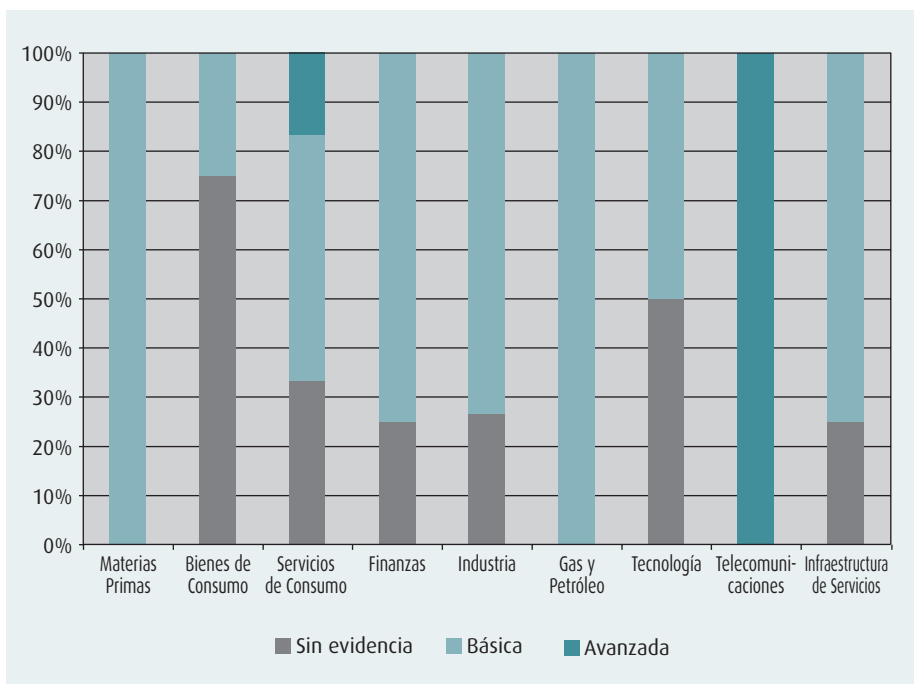
Fuente: elaboración propia

4.3. COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

4.3.1. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La valoración de la política de derechos humanos se basa en el compromiso de la empresa con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y con los estándares laborales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)³⁶: abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, no discriminación, derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva. Se considera que este compromiso tiene que ser público y si no hace expresa referencia a todos los estándares laborales de la OIT no puede alcanzar el nivel de avanzado.

GRÁFICO 5. CALIDAD DE LAS POLÍTICAS EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS



Fuente: elaboración propia

Las políticas avanzadas incluyen un compromiso explícito y público con la DUDH y los estándares laborales de la OIT además de una asignación clara de responsabilidad sobre el cumplimiento de la política. Adicionalmente,

para empresas de determinados sectores especialmente sensibles, como las mineras y extractivas, se tienen en cuenta compromisos explícitos sobre la protección de los derechos indígenas y políticas sobre guardias de se-

36. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

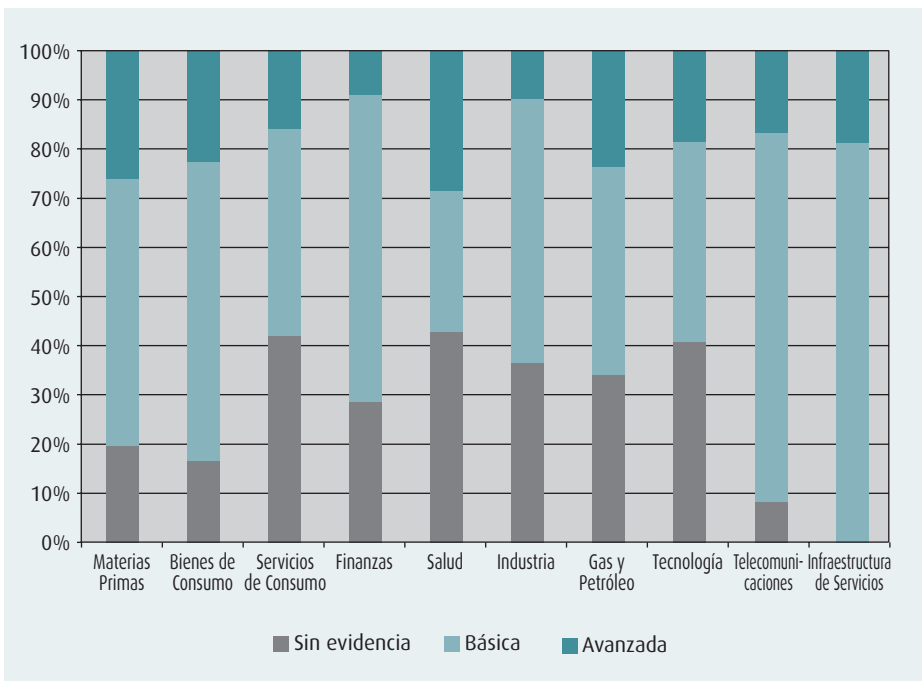
guridad. El hecho de que sólo una empresa de la muestra pertenece al sector de telecomunicaciones y que esta empresa tiene una política de derechos humanos calificada como avanzada, es la causa de que en este cuadro destaque el sector de telecomunicaciones como el único que tiene un 100% de políticas avanzadas.

En las empresas europeas, la calidad de las políticas corporativas en derechos humanos de los dos sectores más representativos en la muestra (industria y finanzas) presenta un nivel muy similar: del 65% y 70% respectivamente de las empresas en estos sectores con políticas corporativas en derechos humanos, el 55% presenta un nivel básico de su política y el 10% un nivel avanzado en el sector industrial; mientras que en el sector financiero un 70% presenta un nivel básico y un 10% un nivel avanzado.

Infraestructura de servicios es un sector estratégico en el que la relación con las administraciones públicas es necesaria a la hora de adquirir licencias para instalarse y desarrollar sus actividades. A pesar de que no es un grupo con gran peso en la muestra estudiada, llama la atención que el 100% de las empresas de la muestra tiene políticas de derechos humanos, de las cuales, un 20% son políticas avanzadas. El sector de las telecomunicaciones presenta un comportamiento similar.

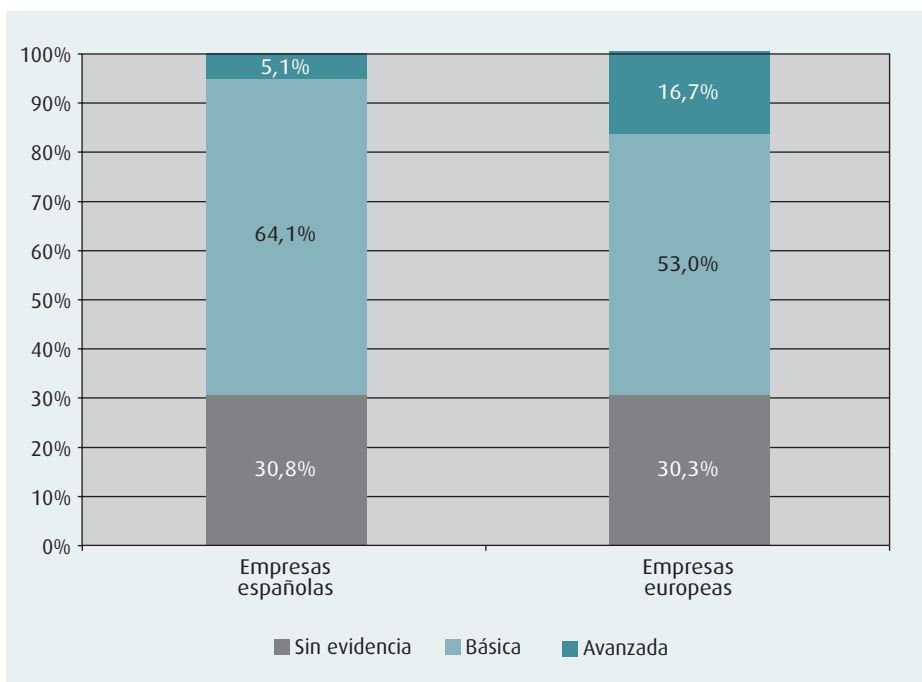
La proporción de empresas con políticas tanto en la muestra europea como en la española es similar: un 70% de ellas cuenta con un compromiso corporativo público en relación con los derechos humanos. Si bien la selección europea muestra mayor avance en la calidad de las políticas con un 16,7% frente a un 5,1% en la española.

GRÁFICO 6. CALIDAD DE LAS POLÍTICAS EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS EUROPEAS



Fuente: elaboración propia

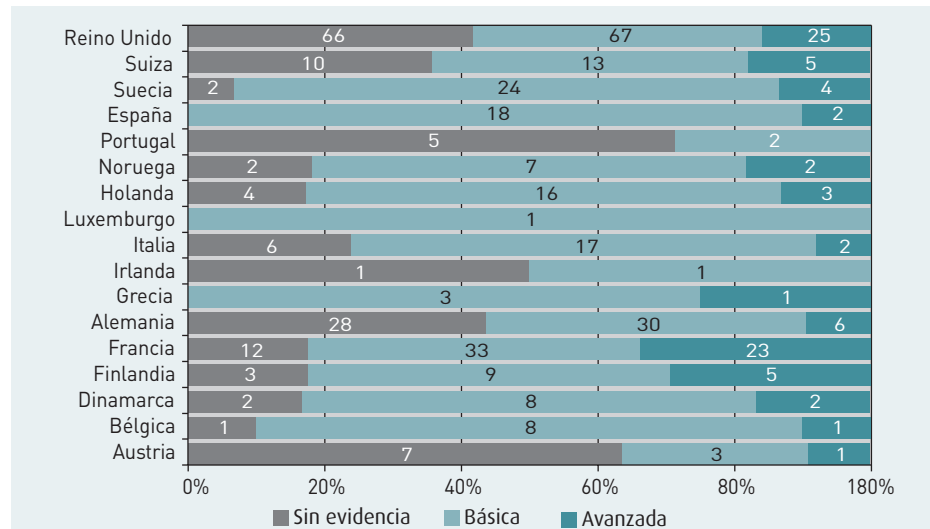
GRÁFICO 7. COMPARATIVA GLOBAL DE LAS POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS



Fuente: elaboración propia

Tomando como referencia los países con mayor ponderación en la muestra (Reino Unido, Francia, Alemania), vemos en el gráfico 8 importantes diferencias entre ellos, destacando las empresas francesas como las más avanzadas no sólo en la calidad de sus políticas de derechos humanos, sino también en la proporción de empresas con al menos una política básica. Tanto en Alemania como en Reino Unido, casi el 50% de las empresas de riesgo carecen de una política relativa a derechos humanos. El 15% de las empresas de riesgo en Reino Unido tienen políticas avanzadas, y el % se reduce al 10% en el caso de las empresas de riesgo alemanas.

GRÁFICO 8.
CALIDAD DE LAS POLÍTICAS EN DERECHOS HUMANOS POR PAÍSES



Fuente: elaboración propia

Firmantes del Pacto Mundial

La adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial es uno de los aspectos valorados en las Políticas de Derechos Humanos, puesto que están basados en Declaraciones y Convenciones Universales, de la siguiente manera: dos principios sobre derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; cuatro principios de derechos laborales, inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales; tres principios sobre medio ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Además de estos nueve principios esenciales, en 2004 se vio la necesidad de reforzarlos, incluyendo un décimo principio de lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

El Pacto Mundial es un compromiso muy general que se ha visto reforzado en los últimos años con la exigencia de publicar Informes de Progreso. En España, más de 540 empresas se habían adherido a este compromiso a finales de 2008.³⁷

TABLA 3. PRESENCIA DE EMPRESAS ESPAÑOLAS EN PAÍSES DE RIESGO Y ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL

Empresa	Operaciones en países de riesgo en derechos humanos	Firmante del Pacto Mundial
Abengoa	SI	SI
ABERTIS Infraestructuras	SI	SI
Acerinox	SI	NO
ACS Actividades de Construcción y Servicios	SI	SI
Afirma Grupo Inmobiliario	NO	NO
Antena 3 Television	SI	SI
Avanzit	SI	NO
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria	SI	SI
Banco de Valencia	NO	NO
Banco Espanol de Credito	NO	SI
Banco Pastor	NO	NO
Banco Popular Espanol	NO	NO
Banco Sabadell	NO	SI
Banco Santander	SI	SI
Bankinter	NO	SI
Baron de Ley	NO	NO
Bolsas y Mercados Espanoles	NO	NO
Campofrio Food Group	NO	NO
Cementos Portland	NO	SI
CIE Automotive	SI	NO
Cintra Concesiones de Infra. de Trans.	NO	NO
Codere	SI	NO
Compania Espanola de Petroleos	SI	SI
Construcciones & Auxiliar de Ferrocarril	SI	NO
Corporacion Dermoestetica	NO	NO
Corporacion Financiera Alba	NO	NO
Criteria CaixaCorp	NO	SI
Duro Felguera	NO	SI

37. http://www.pactomundial.org/recursos/doc/Quienes_somos/ASEPAM/31626_207207200913827.pdf

Empresa	Operaciones en países de riesgo en derechos humanos	Firmante del Pacto Mundial
Ebro Puleva	SI	SI
Enagas	NO	NO
ENDESA	SI	SI
Ercros	NO	SI
Faes Farma	NO	NO
Fersa Energías Renovables	SI	NO
Fluidra	SI	SI
Fomento de Construcciones y Contratas	SI	SI
Gamesa Corporación Tecnológica	SI	SI
Gas Natural SDG	SI	SI
General de Alquiler de Maquinaria	NO	NO
Gestevisión Telecinco	NO	SI
Grifols	NO	NO
Grupo Acciona	SI	SI
Grupo Catalana Occidente	SI	SI
Grupo Empresarial ENCE	NO	NO
Grupo Ferrovial	SI	SI
Grupo Iberdrola	SI	SI
Iberdrola Renovables	NO	NO
Iberia Línea Aéreas	SI	SI
Inditex	SI	SI
Indra Sistemas	SI	SI
Inmobiliaria Colonial	NO	NO
Laboratorios Almirall	NO	NO
Laboratorios Farmacéuticos Rovi	NO	NO
Mapfre	SI	SI
Mecalux	NO	NO
Miquel y Costas	NO	NO
Natraceutical	SI	NO
NH Hoteles	NO	SI
Obrascon Huarte Lain	SI	SI
Papeles y Cartones de Europa	NO	NO
Pescanova	SI	NO
Promotora de Informaciones	SI	SI
Prosegur	SI	SI
Realia Business	NO	NO
Red Eléctrica	NO	SI
Repsol-YPF	SI	SI
Sacyr Vallehermoso	SI	SI
Sol Meliá	SI	SI
Solaria Energía y Medio Ambiente	NO	NO
Sos Cuetara	NO	SI
Técnicas Reunidas	SI	NO
Telefónica	SI	SI
Tubacex	NO	SI
Tubos Reunidos	NO	NO
Uralita	SI	NO
Vidrala	NO	NO
Viscofan	SI	NO
Vocento	NO	SI
Zardoya Otis	NO	NO
Zeltia	NO	NO

Tomando como referencia nuestra muestra de estudio podemos ver que sólo un poco más de la mitad se han adherido. Si nos centramos en las 39 empresas que tienen actividad en países de riesgo, vemos que hay 12 que todavía no han firmado el Pacto Mundial. Es decir, el 30,7% de las empresas con riesgo ni siquiera han firmado el Pacto Mundial.



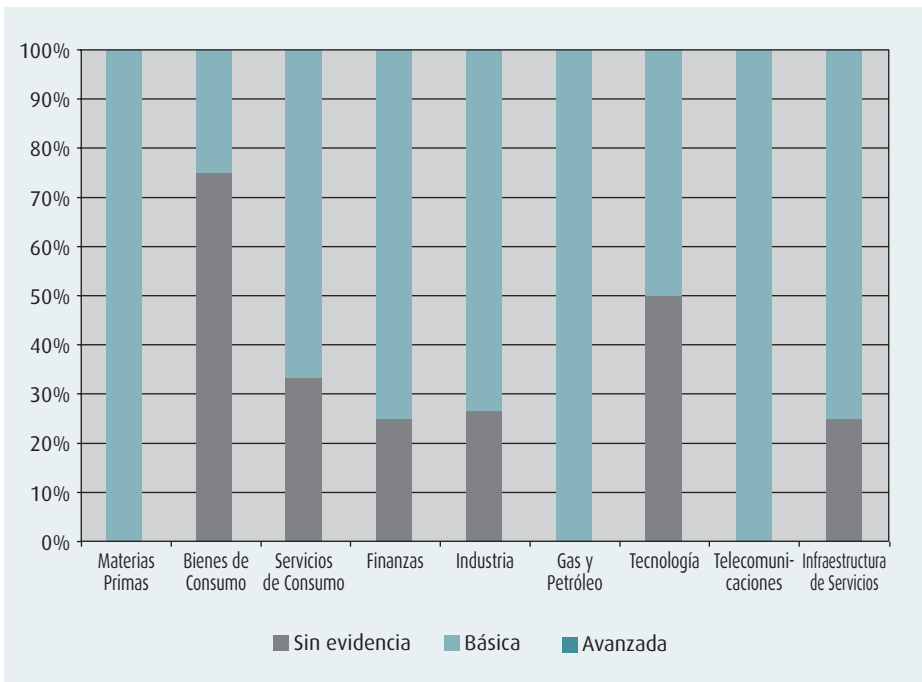
4.3.2. SISTEMA DE IMPLANTACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

La valoración de los sistemas de implementación de las políticas de derechos humanos se basa en el análisis de procedimientos y prácticas internas que tienen como objetivo el seguimiento y la verificación del cumplimiento de los compromisos. Se analiza una combinación de criterios que incluyen elementos como: la formación de empleados, existencia de mecanismos de seguimiento, procedimientos para corregir incumplimientos, consulta en cuestiones de derechos humanos a *stakeholders* locales independientes, revisiones regulares del sistema, establecimiento de objetivos concretos, apoyo a proyectos de desarrollo de los derechos humanos en los países de riesgo donde se opera y la integración de los riesgos derivados de incumplimientos de derechos humanos en los procedimientos generales de valoración de riesgos.

Cuando las empresas españolas llevan a la práctica sus políticas de derechos humanos, éstas tienen en cuenta los procedimientos más fundamentales para lograr un sistema de implementación básico. Ninguna de ellas da muestras de un sistema avanzado. Los elementos más comunes de los sistemas de implantación, son la existencia de mecanismos de seguimiento o la formación a empleados. Sin embargo, aspectos fundamentales como la consulta en cuestiones de derechos humanos a *stakeholders* locales independientes o establecimiento de objetivos concretos para verificar el cumplimiento son los más olvidados.

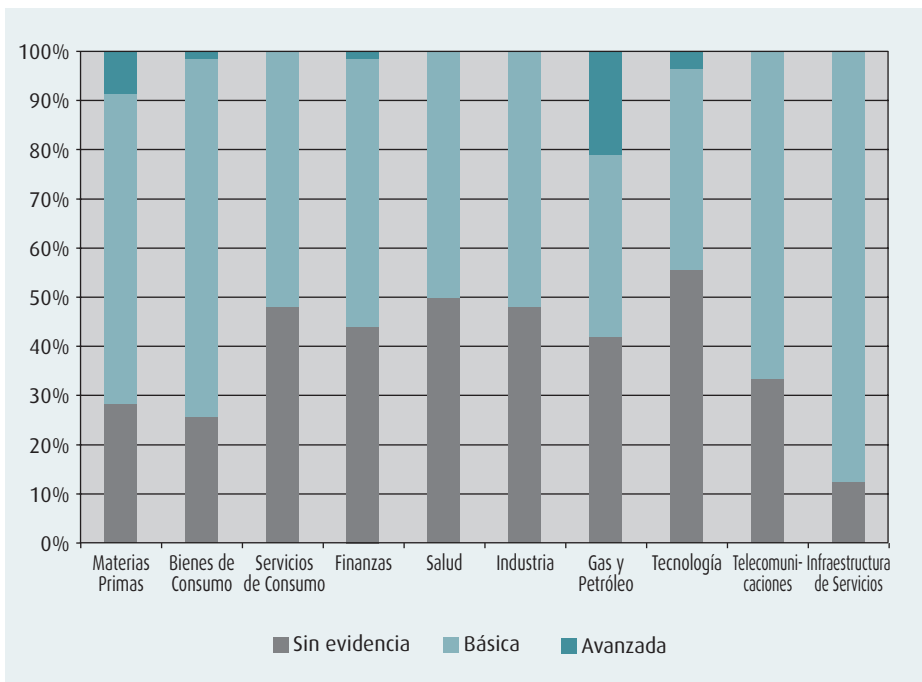
Las empresas europeas muestran un resultado similar al español. Es decir, los sistemas de implementación están menos desarrollados que el nivel de exigencia de sus propias políticas. Sin embargo, en cinco de los sectores de la muestra europea se constata un mayor nivel en la calidad

GRÁFICO 9. CALIDAD DE LOS SISTEMAS EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS



Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 10. CALIDAD DE LOS SISTEMAS EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS EUROPEAS



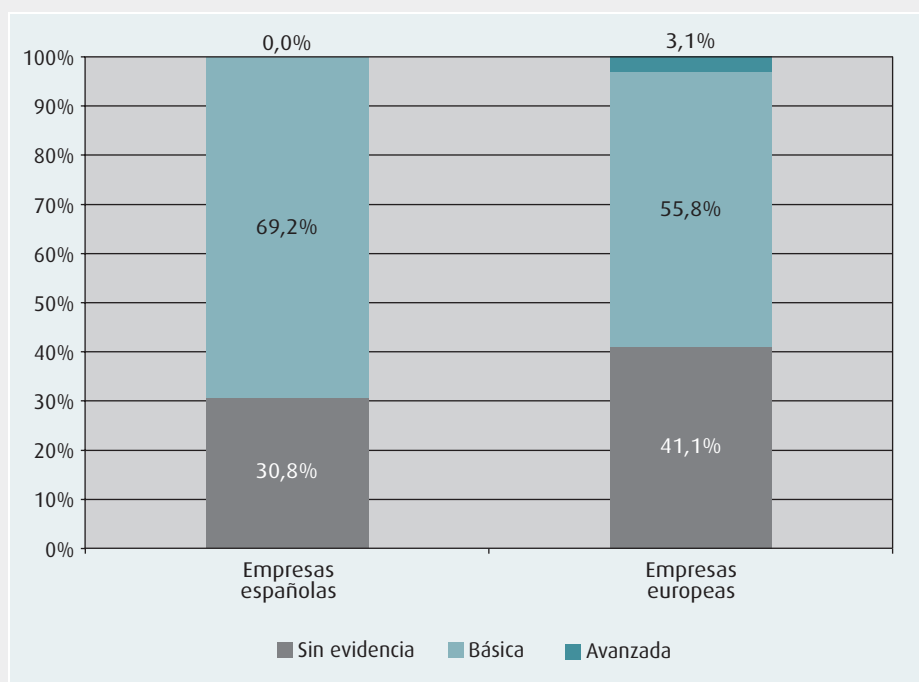
Fuente: elaboración propia

de los sistemas, especialmente en los sectores de Gas y Petróleo y en Materias Primas, cuya particular exposición al riesgo de vulneración de derechos fundamentales exige que también se observen las prácticas en las áreas de derechos indígenas y de los servicios de seguridad de sus instalaciones.

Las empresas españolas muestran una coherencia mayor que las europeas en cuanto al desarrollo de un sistema de implementación de las políticas de derechos humanos. Como

veíamos en el gráfico 7, el 70% de ellas tiene una política de derechos humanos, al menos básica y, en la misma proporción, un sistema de implantación de la misma. Sin embargo, todavía no hay muestras de ese salto cualitativo necesario para alcanzar un nivel de sistema avanzado. En cambio, parte de las empresas europeas con políticas necesitan implantar los procedimientos necesarios para llevarlas a cabo, si bien, parte de las que muestran políticas avanzadas, han desarrollado sistemas de implantación de las mismas al mismo nivel.

GRÁFICO 11. COMPARATIVA GLOBAL DE LOS SISTEMAS EN DERECHOS HUMANOS

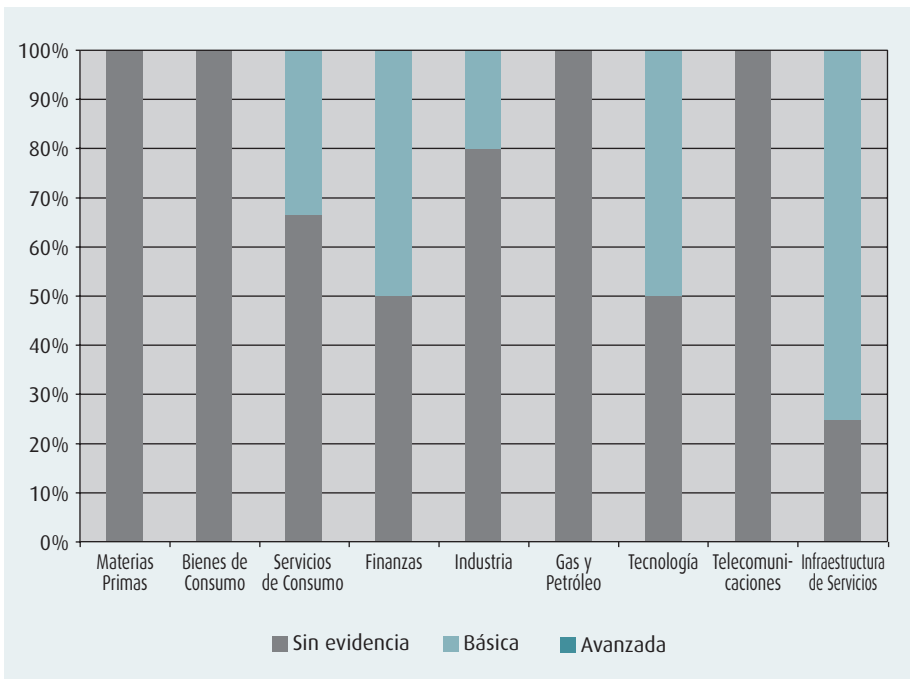


Fuente: elaboración propia

4.3.3. INFORMACIÓN PÚBLICA EN DERECHOS HUMANOS

El análisis de la transparencia en esta materia se basa en la existencia de información pública sobre los elementos anteriormente mencionados en las políticas y sistemas de gestión de los derechos humanos. Además, se tienen en cuenta otros elementos adicionales como: la existencia de auditorías externas, el diálogo con ONG sobre la información publicada, la publicación de datos sobre el comportamiento efectivo de la empresa en esta materia o incumplimientos detectados.

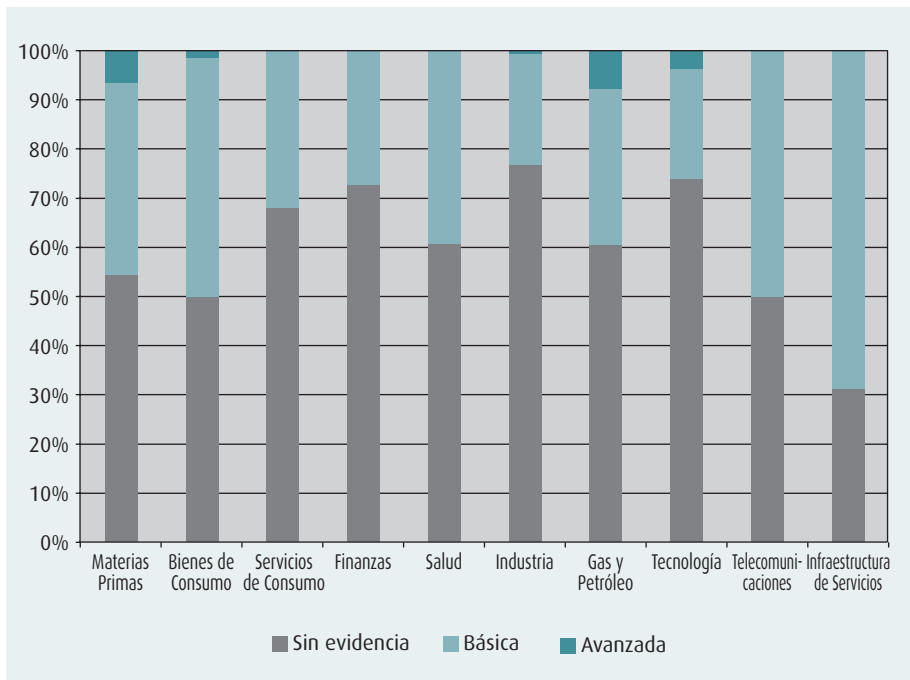
GRÁFICO 12. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS



Fuente: elaboración propia

La transparencia y la información disponible sobre el control de los sistemas, es el último paso y el menos desarrollado, tanto en la muestra europea como en la española. La calidad de la información disponible es muy básica, cuando existe.

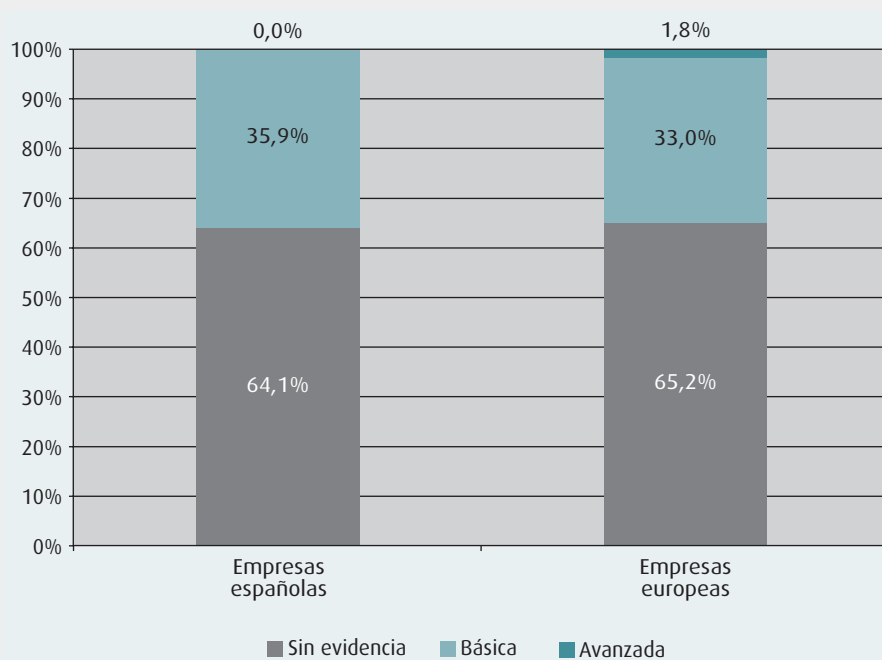
GRÁFICO 13. CALIDAD DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA EN DERECHOS HUMANOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN LAS EMPRESAS EUROPEAS



Fuente: elaboración propia


GRÁFICO 14. COMPARATIVA GLOBAL
DE LA TRANSPARENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Tanto en la muestra europea como la española, podemos considerar que el 65% de las empresas no produce evidencias de información o registros de procedimientos y prácticas internas para el seguimiento y la verificación del cumplimiento de los compromisos. Es decir, aunque existan mecanismos de control y procedimientos definidos para el cumplimiento de la política, es necesario y deseable verificar a través de registros o informes periódicos que el máximo responsable de la política está haciendo seguimiento del funcionamiento de los mecanismos y de los posibles casos de incumplimiento que pueden darse.



Fuente: elaboración propia





5. Respuestas de las empresas a las demandas de los grupos de interés en derechos humanos: algunos ejemplos

Al margen de las iniciativas en materia de derechos humanos y empresa impulsadas desde gobiernos e instituciones públicas o privadas, y tratadas en capítulos anteriores, la realidad diaria se pone de manifiesto a través de las prácticas, positivas o negativas, de las propias empresas. En este apartado analizaremos iniciativas empresariales cuyo tratamiento de los derechos humanos destaca en algún sentido significativo y relevante.

Esta sección pretende mostrar ejemplos reales, más o menos paradigmáticos y con un alto componente práctico, que vayan más allá de las habituales declaraciones de valores, códigos de conducta, principios éticos, etc. Sin subestimar estas últimas prácticas mencionadas, queremos profundizar en la gestión diaria, las metodologías implantadas, los sistemas diseñados y, en definitiva, las distintas herramientas usadas por las empresas para hacer buenos sus compromisos en materia de derechos humanos.

Por todo ello, propuestas se presentan acompañadas de casos reales de empresas españolas e internacionales, a partir de los cuales se evidenciará la visión de la empresa, su idea de los derechos humanos, y los medios implantados para la gestión de los mismos. Los siguientes ejemplos no constituyen, en cualquier caso, un listado exhaustivo, ni un referente de las empresas más comprometidas o acertadas en este sentido. Se trata, únicamente, de una compilación de casos reales. Indudablemente, existen otras muchas iniciativas interesantes que podrían haber sido incluidas, así como un buen número de empresas merecedoras de mención por sus esfuerzos en esta materia. Aunque lamentamos tener que ceñir el análisis a unos pocos casos ligados a propuestas, esperamos que éstos sean todo lo representativos posible e inspiradores para otras organizaciones sensibilizadas con el respeto a los derechos humanos. El Informe, además, no entra a valorar ni hace seguimiento del desarrollo e implementación de estas prácticas más allá de lo reflejado en el mismo.

5.1. RELACIÓN CON STAKEHOLDERS: COMUNIDADES INDÍGENAS Y DESARROLLO LOCAL

En julio de 2007, la ONG Intermón Oxfam, publicaba su informe *Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonía peruana*. En este informe, la ONG ponía de manifiesto la indefensión de los pueblos indígenas peruanos ante las compañías de hidrocarburos y más concretamente ante la multinacional española, acompañada de la restricción del ejercicio de sus derechos y la pérdida de recursos económicos y naturales.

Responsables de un acervo cultural y étnico valioso a nivel mundial (el 23% de la población es considerada indígena), el estado peruano ha promovido la parcelación de las tierras indígenas para su explotación por parte de las compañías de hidrocarburos. Éstas, amparándose en un marco legal con importantes limitaciones y restricciones a los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, han abusado en muchas ocasiones de su poder e influencia para hacer uso de los recursos locales sin tener en cuenta las opiniones y necesidades de sus propietarios tradicionales.

La contradicción generada a partir de la no adecuación de las leyes del país al Convenio 169 de la OIT, [suscrito por Perú durante la década anterior, y que constituye el principal instrumento para recoger los derechos de los pueblos indígenas y tribales], ha permitido a las empresas extractoras desarrollar sus actividades sin establecer procesos de consulta libre que garanticen la participación de los pueblos indígenas en las decisiones y procesos que les afectan. El Estado español, que ratificó el convenio 169 en 2007, establecía en su *Estrategia de la Cooperación Española con los Pueblos Indígenas*, la necesidad de contar con el consentimiento libre, previo e

informado para la intervención en territorio indígena.

En la práctica el proceso de consulta en Perú tiene carácter puramente informativo, siendo sólo un trámite más, sin contenido ni consecuencias para la empresa.

En 2007, a pesar de haber declarado públicamente su compromiso de respetar y promover los derechos humanos en su área de influencia, de haber suscrito la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los 10 principios del Pacto Mundial y las Directrices de la OCDE; la multinacional Repsol YPF adaptaba su actuación en Perú a las débiles leyes mencionadas, evitando la participación real y efectiva de los pueblos indígenas afectados por sus actividades extractivas.

Los procesos consultivos derivados de las evaluaciones de impacto ambiental, obligatorias para poder operar, se llevaban, según el informe de IO, de forma precipitada y deficiente, sin respetar los órganos consultivos y decisivos propios designados por los pueblos indígenas. Algunos de estos pueblos denunciaron no haber sido siquiera consultados previamente a la entrada de la empresa en sus territorios, mientras la mayoría manifestó su disgusto por la poca información ofrecida, y la falta de voluntad de la multinacional por generar procesos de participación real que contemplen los intereses de los pueblos indígenas.

Entre las principales denuncias a la actuación de la multinacional, se destacan la ausencia de un programa de indemnización y compensación, la falta de transparencia y diálogo de la empresa en cuanto a impactos, medidas de mitigación, prevención y compensación, la falta de atención a las demandas de los pueblos indígenas en relación con programas de desarrollo comunitario ajustados a su situación, realidad y necesidades propias, y las precarias condiciones

laborales con incumplimientos en salarios y contratos, horarios mayores a lo legalmente establecido o falta de información.

La publicación y difusión del informe por parte de Intermón Oxfam generó gran preocupación y alerta en los círculos directivos de la multinacional española, que vieron cómo su imagen corporativa y reputación podía venirse abajo debido a estas malas prácticas empresariales en territorios de comunidades indígenas. En 2008, la ONG participó en la junta de accionistas de la multinacional energética, exigiendo públicamente a la empresa la creación de una política sobre pueblos indígenas. A día de hoy, Repsol YPF dispone de una política específica de relaciones con comunidades indígenas, en la que se menciona explícitamente la adhesión al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo (1989) y la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2007).

Esta política reconoce pública y abiertamente toda una serie de derechos de los pueblos indígenas como el mantenimiento de sus costumbres y prácticas sociales, sus estructuras económicas y organizativas o sus propiedades tradicionales, el derecho a la consulta libre, previa e informada de buena fe, el derecho a participar de los beneficios obtenidos y a las indemnizaciones, o el derecho a elegir su propio modelo de desarrollo, entre otros. Así mismo, la compañía se compromete a identificar, en colaboración con estados y organizaciones sociales, a aquellas comunidades que puedan ser afectas por la actividad de la empresa, a establecer las bases para una relación en beneficio mutuo, a promover el cumplimiento, diálogo y acuerdo, a incorporar la singularidad en sus operaciones, a prevenir riesgos y mitigar impactos, y, finalmente, a fomentar el respeto y la colaboración para el desarrollo.

CUADRO 2: CAMPAÑA DE INTERMÓN OXFAM PARA RECLAMAR A REPSOL YPF UNA POLÍTICA DE PUEBLOS INDÍGENAS QUE RECONOZCA Y GARANTICE SUS DERECHOS

Por Isabel Tamarit
Responsable del Área de Relaciones
Institucionales de Intermón Oxfam
Octubre 2009

Los pueblos y comunidades indígenas ostentan el 70% de la biodiversidad del planeta. Han vivido en sociedades tribales durante muchas generaciones y profesan una profunda relación con sus tierras, territorios y recursos, de manera que vinculan su propia existencia con la conservación y desarrollo de los mismos. Su privación, y con ello su incapacidad de mantener un modelo de vida acorde con sus usos y costumbres, les convierte en pueblos especialmente vulnerables.

Existen dos normas de carácter internacional que salvaguardan los derechos de estos pueblos; la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Entre los derechos reconocidos cabe destacar el Derecho a la Consulta Libre, Previa e Informada con el fin de llegar a consentimiento, al ser la llave de acceso al resto de sus derechos; entre ellos el de participación de beneficios, la compensación de daños o la capacidad de decidir sobre su propio proceso de desarrollo.

Repsol YPF es la principal petrolera privada en América Latina (donde se calcula que viven más de 34 millones de indígenas), con actividad extractiva en 14 países. Intermón Oxfam ha reclamado durante más de cuatro años a la Compañía que elabore una política de relación con estos pueblos que sea pública, verificable, acorde con la normativa internacional y de aplicación a todas sus filiales. Intermón Oxfam ha contado para ello con el apoyo de miles de ciudadanos, así como con el de pequeños accionistas y fondos de inversión socialmente responsables (españoles y extranjeros) gracias a los cuales nuestra organización ha podido tener voz en las Juntas de Accionistas de Repsol YPF de 2008 y 2009 y reclamar así directa y públicamente al Consejo de Administración de la Cía. este mismo comportamiento.

El esfuerzo ha dado fruto, Repsol YPF ha aprobado recientemente una Política que se compromete expresamente con el respeto y la observancia de los derechos de los pueblos indígenas, y particularmente con el cumplimiento del Convenio 169 y de la Declaración de las Naciones Unidas. Sin embargo tanto la Política como la norma que la desarrolla, arrojan áreas grises que deben ser aclaradas y subsanadas si Repsol YPF quiere garantizar plenamente los derechos indígenas. Concretamente tiene que ampliar el ámbito de aplicación de la Política, para que incluya expresamente las operaciones actualmente existentes, hay que dotar al proceso de mayor transparencia, mejorar la aplicación del proceso de consulta y por último hay que aclarar los pueblos a los que afecta esta política.

Repsol YPF asegura comprometerse con la RSC, y es la primera compañía que se dota con una Política de este tipo, por eso debe seguir trabajando en la senda del cumplimiento de los derechos indígenas.

Como en otras ocasiones, la denuncia pública ha sido el revulsivo necesario para que la compañía preste atención real a sus políticas de derechos humanos, dando pie a la formulación y puesta en práctica de iniciativas de primera línea en la defensa de los derechos de las comunidades indígenas. Más allá del contenido concreto de estas políticas, el hecho más destacable como buena práctica de la compañía es el modo en que ha enfocado las críticas recibidas a su actuación, asumiendo la responsabilidad sobre los hechos denunciados, y formulando, con la colaboración y asesoramiento de organizaciones como la propia Intermón Oxfam, un nuevo y más sostenible sistema de gestión, relación y diálogo con los pueblos indígenas.

Desde un punto de vista más práctico, atendiendo a los procedimientos empleados por una empresa multinacional para garantizar el respeto a los derechos humanos en un caso de realojo de comunidades indígenas, destacamos la actuación de la compañía AngloGold Ashanti, Limited. El caso, recogido por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, ha sido estudiado y publicado por Lauren Plackter Rubin, de la Fordham University School of Law³⁸.

38. Using communication and consultation to protect human rights during a village resettlement: The story of AngloGold Ashanti and three Malian villages - Case story for EHRBP II

Según este estudio de caso, esta empresa multinacional, dedicada a la extracción de oro y otros minerales, descubrió una importante fuente de este valioso mineral en una región de Malí en la que existían diversas comunidades indígenas establecidas en más de 60 pueblos. Ante este hallazgo, la compañía, en consorcio con el gobierno de Malí, una corporación canadiense y la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial (IFC), puso en marcha un proyecto productivo encaminado a explotar los mencionados recursos.

Si bien las primeras evaluaciones de impacto ambiental independientes determinaron que no era necesario el realojo de los pueblos cercanos a las futuras minas, la propia AngloGold llegó a la conclusión de que la explotación intensiva de las minas podría acarrear severos impactos económicos y sociales en tres aldeas cercanas, por lo que se hacía necesario realojar estos poblados o suspender el proyecto. La compañía y sus asociados, conjuntamente con el gobierno del país y los representantes de las aldeas afectadas concluyeron que los beneficios estimados de la explotación superaban con mucho los costes e inconvenientes derivados del realojo.

AngloGold Ashanti, de acuerdo con la IFC, asumió la organización del realojo, procediendo a elaborar un plan detallado del mismo que fue posteriormente comunicado y elevado a consulta pública. El hecho de que la compañía asumiera personalmente la tarea y costes asociados al realojo, respondía no sólo al acuerdo alcanzado con la IFC, sino al convencimiento de que un proceso de realojo forzoso o inadecuado como el que posiblemente hubiera llevado a cabo el gobierno, sería fuente de todo tipo de conflictos futuros, como protestas violentas, dificultades para contratar empleados comprometidos y competentes, o publicidad negativa a nivel internacional. Por todo

CUADRO 3: EL CASO DE SHELL Y EL PUEBLO OGONI

En el año 1995, la compañía petrolera de origen holandés Shell, fue acusada públicamente de ejercer y permitir abusos contra los derechos humanos del pueblo nigeriano Ogoni y de suministrar armamento al ejército nigeriano, así como de complicidad en el asesinato del escritor y ecologista Ken Saro-Wiwa y otros ocho activistas por los derechos del pueblo Ogoni.

Los Ogoni, organizados en el Movimiento para la Supervivencia del Pueblo Ogoni (MOSOP), venían mostrando su oposición a las extracciones petrolíferas en el delta del Níger mediante movilizaciones pacíficas. Debido a estas manifestaciones, sin embargo, fueron condenados a muerte y ejecutados por la dictadura nigeriana, sin que la multinacional Shell intercediera en forma alguna para evitar el cumplimiento de la sentencia.

El pasado 26 de mayo, trece años después de las ejecuciones, estaba previsto que comenzase el juicio contra Shell por las demandas interpuestas por el hijo del escritor y activista Ken Saro-Wiwa y las familias de los otros ocho activistas asesinados, pero finalmente el juicio fue aplazado de manera indefinida.

El 9 de junio de este mismo año, Shell ha aceptado finalmente una resolución extrajudicial por la que se aviene a pagar 15,5 millones de dólares a los habitantes del delta del Níger, con la clara intención de evitar el juicio. Sin embargo, la compañía petrolera sigue manteniendo su inocencia y afirma que el pago de este dinero es únicamente para «ayudar en el proceso de reconciliación».

Desde un punto de vista positivo, y aunque legalmente el pago no implica una admisión de culpabilidad por parte de la empresa transnacional Shell, simboliza un mensaje claro para las empresas petroleras y otras empresas multinacionales en relación con el fin de los tiempos de total impunidad.

Fuente: elaboración propia a partir de
www.eleconomista.es, www.elpais.com, www.cinco dias.com

ello, la compañía asumió la total responsabilidad sobre este proceso, basando el diseño de su plan en el respeto de las principales convenciones internacionales en materia de derechos humanos y, específicamente, en relación con los realojos de comunidades indígenas. En este sentido, los procesos de salvaguarda incluirían evaluaciones de impacto extensivas, consultas previas y notificaciones oportunas, provisiones legales para indemnizaciones, compensaciones justas y razonables, y la provisión de lugares de reubicación adecuados.

A lo largo de 3 años, AngloGold Ashanti procedió con las distintas fases del proyecto que, en resumen, fueron las siguientes:

- Negociar, consensuar y hacer efectiva la compensación por realojo en dos partes, una que se retribuyó directamente a los afectados, y otra destinada a la construcción de los nuevos poblados (en algunos casos se entregó el total de la compensación a individuos que así lo prefirieron por su situación particular).
- Determinar una cantidad económica añadida cuya finalidad sería la de financiar proyectos de desarrollo decididos por las comunidades en cuestión.
- Elección de los nuevos emplazamientos de los poblados (en esta etapa, se creó un comité formado por representantes de la empresa, del Gobierno, de los pobladores y de dos ONG independientes incorporadas al efecto). Finalmente, se priorizó la elección preferida por los pobladores, en detrimento de las zonas mejor valoradas por el comité y las ONG, a pesar de ser un área de mayor dificultad para las nuevas infraestructuras.
- Diseño de los nuevos poblados, incluyendo una distribución más racional que las que existían en los antiguos poblados, con espacios reservados para edificios y estructuras públicas como la mezquita, campo de fútbol, plaza central, etc.
- Construcción de viviendas y otras infraestructuras. En este caso, se decidió asumir el mayor coste derivado del uso de materiales modernos y duraderos como el ladrillo y el cemento en lugar de la madera o el barro tradicionales. También se construyeron accesos pavimentados, infraestructuras para el almacenamiento de agua y otros recursos, sistemas de agua corriente, sanitarios y red de alcantarillado (antes inexistentes). Así mismo, en el proceso de construcción se tuvieron en cuenta consideraciones como la disposición de las viviendas

de los antiguos poblados en cuanto a las relaciones vecinales, a la diferenciación entre unas casas y otras, o a las preferencias particulares en el aspecto de determinadas partes de la casa o del poblado (los pobladores manifestaron, por ejemplo, su deseo de no tener árboles cerca de la casa, debido a la existencia de algunas supersticiones tradicionales en ese sentido).

- Tanto en la construcción como en el diseño, puesta en marcha de infraestructuras y mantenimiento de las mismas, la compañía seleccionó fundamentalmente proveedores locales con el ánimo de favorecer la economía local, generar empleo y hacerse eco de las particularidades culturales y sociales de la comunidad.

A pesar de que la multinacional mantuvo el compromiso de participación, consulta y comunicación con los representantes de los poblados a lo largo de todo el proceso, surgieron aspectos negativos e incidentes que tuvieron que ir resolviéndose con el tiempo. Por otro lado, aunque las condiciones de vida en cuanto a vivienda, seguridad, sanidad, etc., mejoraron ostensiblemente para las comunidades locales, hubo que abordar nuevas circunstancias inesperadas como la inmigración a la zona desde otros poblados, o el cambio en la estructura social y económica derivada de los empleos en las minas.

En cualquier caso, los esfuerzos por garantizar los derechos e intereses de la comunidad local quedan evidenciados no sólo por los gastos e inversiones acometidas por la empresa, sino por la contratación de consultores independientes y ONG que apoyasen a los representantes locales en sus negociaciones. La empresa, por ejemplo, creó un Plan de consulta y comunicación pública que se mantiene hoy día, y a partir del cual se facilitó la participación de todos los individuos afectados. Otro aspecto reseñable de la actuación de AngloGold, es el respeto mostrado hacia las creencias religiosas y tradicionales de los pobladores, con un continuo esfuerzo por acomodar los cambios y decisiones a estas creencias. Por último, AngloGold no ha terminado con el proceso una vez concluido el realojo, sino que mantiene un programa de monitorización y seguimiento conducido por una ONG independiente, cuya misión es la de evaluar el bienestar de la población, buscando posibilidades de mejora y colaboración en nuevos proyectos de desarrollo.

5.2. HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS DDHH: ESTÁNDARES DE GESTIÓN

En ocasiones, las empresas que declaran públicamente disponer de políticas en materia de derechos humanos, códigos de conducta o principios éticos en sus actividades, son acusadas de no poner en práctica los compromisos adquiridos de forma efectiva mediante protocolos, sistemas o estándares que se apliquen realmente en el día a día de su gestión. Desgraciadamente, es cierto que existen compañías que valoran únicamente el aspecto 'publicitario' de este tipo de declaración de principios, dejando sin efecto real su cumplimiento al no implantar medidas y procedimientos que los garanticen.

Otras empresas, sin embargo, están realmente comprometidas con su responsabilidad en la defensa de los derechos humanos, y han desarrollado sistemas de actuación en pro de un control y seguimiento de sus actividades, que aseguren la coherencia de sus actuaciones empresariales con los principios éticos defendidos. Como ejemplo de este sector empresarial, recogemos otro caso destacado por Global Compact: el caso de la empresa BHP Billiton, y sus Estándares como Herramienta para los Derechos Humanos.³⁹

La multinacional BHP Billiton, formada por varias empresas con oficinas centrales en Australia y Reino Unido, trabaja en los sectores del petróleo, el aluminio, los metales base, materiales de acero al carbono, diamantes y productos especializados, carbón para energía y materiales en acero inoxidable, operando en multitud de países en el mundo. La compañía se precia de su buena reputación corporativa en el ámbito de la RSE, con diferentes reconocimientos internacionales además de su pertenencia a los índices de sostenibilidad FTSE4Good y Dow Jones⁴⁰. BHP Billiton define su conducta

empresarial a partir de una serie de principios estipulados en la Guía para la Conducta de los Negocios, y entre los que se encuentran:

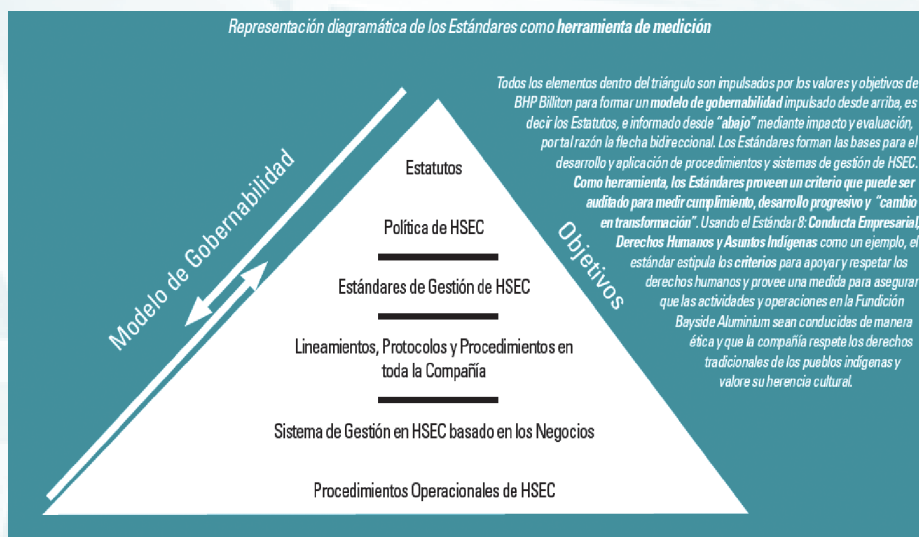
- El cumplimiento de la Ley
- La Ley de la competencia
- Salud y seguridad
- Medio ambiente y comunidad
- Igualdad en el empleo
- Confidencialidad
- Propiedad intelectual
- Información personal y derecho a la privacidad, Sistemas de información
- Relaciones con el Gobierno y Sensibilidad cultura

La política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Políticas Comunitarias de la empresa (HSEC), establece entre sus múltiples compromisos «Apoyar los derechos humanos fundamentales de los empleados, los contratistas y las comunidades en las que se opera, respetar los derechos tradicionales de

los pueblos indígenas y cuidar el medioambiente, valorando la herencia cultural».

Tanto la política HSEC, como los compromisos y estatutos de la empresa, se implementan a través de los protocolos y estándares de gestión definidos y revisados anualmente. La última revisión determinó un conjunto de 15 estándares que abarcan todas las áreas de gestión del grupo, siendo el octavo de ellos el que se centra en conducta empresarial, derechos humanos y asuntos indígenas. La intención de la Dirección de la Compañía es que estos estándares tengan como alcance todos los aspectos y actividades operacionales con potencial de afectar positiva o negativamente la salud y seguridad de las personas, el medioambiente o la comunidad, de manera que su cumplimiento es obligatorio para todos los emplazamientos y operaciones de BHP Billiton.

CUADRO 4
REPRESENTACIÓN DIAGRAMÁTICA DE LOS ESTÁNDARES DE SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICAS COMUNITARIAS (HSEC) DE BHP BILLITON COMO HERRAMIENTA DE MEDICIÓN



Fuente: BHP Billiton Organisation Centre for Corporate Citizenship (CCC), Universidad de Sudáfrica

39. Embedding Human Rights into Business Practices, UNGC & OHCHR.

40. BHP Billiton South Africa: Standards as a Human Rights tool. Patricia B. Lawrence, BHP Billiton Organisation Centre for Corporate Citizenship (CCC), University of South Africa

CUADRO 5

ESTÁNDAR EN GESTIÓN DE SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICAS COMUNITARIAS (HSEC) DE BHP BILLITON

Estándar 8 en Gestión de HSEC
<p>ESTÁNDAR 8 CONDUCTA EMPRESARIAL, DERECHOS HUMANOS Y ASUNTOS INDÍGENAS</p> <p>Las actividades y operaciones se conducen de una manera ética que apoye los derechos humanos fundamentales, respeten los derechos tradicionales de los pueblos indígenas y valoren su herencia cultural</p>
<p>REQUERIMIENTO DE DESEMPEÑO 2</p> <p>(1) Determinar si existe en sitio una copia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR) y si se han identificado los Artículos relevantes con el Negocio, los contratistas y los socios de negocios por ejemplo condiciones de trabajo seguro y saludable; libertad de asociación; remuneración justa; no discriminación en prácticas de personal; no al trabajo infantil o forzado; no al desplazamiento forzado de individuos, grupos o comunidades; respeto por los estándares y lineamientos internacionales existentes para el uso de fuerza de seguridad</p> <p>(2) Verificar que ya se comunicaron los Artículos relevantes de la Declaración a los empleados, los contratistas y los socios de negocios y que ellos se rigen por los Principios de la Declaración</p> <p>(3) Determinar si se realizan revisiones periódicas regularmente con los Artículos relevantes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Verificar que haya sistemas vigentes para responder y lidiar con no conformidades</p> <p>(4) Determinar si se han pagado beneficios o compensaciones a los propietarios de predios locales y los métodos usados para determinar los valores. Determinar hasta donde se han involucrado los propietarios de predios locales en el proceso</p> <p>(5) Determinar si en el sitio existe una copia de la Guía del Banco Mundial sobre Reubicaciones Involuntarias.</p> <p>(6) Verificar que en donde se haya efectuado un programa de reubicación posterior a junio de 2003, el sitio ha preparado un plan de reubicación de conformidad con la Directiva Operacional del Banco Mundial sobre Ubicación Involuntaria. Determinar en qué medida han sido consultadas las personas afectadas por los programas de reubicación involuntaria después de junio de 2003 y que tanto se han involucrado en la planeación de la reubicación y también la manera como se trató el tema de compensación.</p> <p>(7) Determinar si existe en el sitio una copia de los Principios Voluntarios sobre Derechos Humanos y Seguridad y verificar que los empleados y contratistas relevantes (incluyendo el personal de seguridad) han sido entrenados y se rigen por sus responsabilidades bajo los Principios.</p>
<p>HALLAZGOS EN DESEMPEÑO 2</p> <p><i>BAJA PRIORIDAD (en términos de análisis de riesgo)</i></p> <p>8.2 No hay una copia de la Declaración de la ONU en el sitio (¿Cómo se pueden implementar los derechos humanos si no existe información? — ¿Si el primer hallazgo en desempeño es negativo esto sería motivo para detener mayores mediciones (es decir los requerimientos 2-7)?</p>
<p>RECOMENDACIONES</p> <p>Obtener una copia de la Declaración para ponerla en sitio y realizar un análisis de vacío para poder mitigar posibles defectos</p>
<p>ACCIÓN CORRECTIVA</p> <p>Obtener una copia de la Declaración para ponerla en sitio y realizar un análisis de vacío para poder mitigar posibles defectos</p>

Fuente: BHP Billiton Organisation Centre for Corporate Citizenship (CCC), Universidad de Sudáfrica

Cada estándar de gestión se basa en una serie de requerimientos o criterios de desempeño que se miden por medio de un proceso de auditoría, y que plantean los indicadores de cumplimiento del estándar. Éstos últimos, a su vez, se miden a partir de las preguntas de protocolo, dando paso a los 'hallazgos', 'recomendaciones' y, en su caso, 'acciones correctivas'.

La implantación de este sistema de estándares y criterios de comprobación, posibilita que todos los niveles y personal de la organización se involucren de forma constructiva, ayudando a promover propuestas empresariales y buena gobernanza.

Aunque las revisiones del sistema llevadas a cabo hasta el momento han puesto de manifiesto la existencia de vacíos y posibles mejoras en el proceso (como por ejemplo una mayor comunicación entre los encargados de revisar cada estándar para tener una visión global de algunos aspectos y evitar pérdida de información en las 'fronteras' de los distintos estándares), es indudable que el planteamiento de esta herramienta ha servido no sólo como guía de actuación, sino como método de control interno, proporcionando una información eficiente acerca del desempeño de la empresa en el ámbito de los derechos humanos y otros conceptos.

5.3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO: PAÍSES VULNERABLES

A lo largo de los últimos años, una cuestión relativa al respeto a los derechos humanos que ha ido adquiriendo una fuerte trascendencia y atención tanto por parte de las empresas como por la sociedad en su conjunto, es la que concierne a la gestión de la cadena de suministro y proveedores. Varios casos relativamente recientes que alcanzaron notoriedad internacional, sacaron a la luz las precarias condiciones de trabajo y salubridad en las que trabajaban las factorías y principales proveedores de algunas conocidas empresas multinacionales.

Más allá del caso evidente de empresas multinacionales con fábricas deslocalizadas a países en los que no se respetan los derechos humanos, sea para acceder a una mano de obra más económica o a menores requisitos medioambientales, sociales y laborales, en ocasiones, se da el caso de empresas que, disponiendo de políticas internas en el marco de los derechos humanos, se abastecen a través de empresas proveedoras que no las cumplen. En este último caso, debemos cuestionarnos hasta qué punto la empresa multinacional puede afirmar que garantiza los derechos humanos en sus actividades, cuando permite y favorece a través de su relación comercial, la existencia de abusos en otras empresas.

Si bien es cierto que queda mucho camino por delante en relación con este problema, también lo es que algunas empresas han hecho grandes avances en la materia. En este sentido, algunas compañías han ido estudiando e implantando nuevas políticas comerciales y de aprovisionamiento, integrando consideraciones que contemplen factores esenciales para el respeto de los derechos humanos de trabajadores y comunidades. La clave

pasa por reconocer que la empresa tiene cierto grado de responsabilidad en toda su cadena de suministro, y que debe, por tanto, incorporar mecanismos y requisitos que conduzcan a mejorar el bienestar social, económico y medioambiental de la misma.

En primer término, las empresas compradoras pueden ser más estrictas y específicas con los requisitos que piden a sus proveedores, incluyendo cláusulas que garanticen el cumplimiento de determinados mínimos y estándares como las leyes locales, certificaciones medioambientales, laborales o de seguridad, compromisos o declaraciones en relación con el respeto a los derechos humanos, etc. A pesar de que podría parecer que con estas salvaguardas la empresa compradora está asegurando ciertos estándares en su cadena de suministro, la realidad nos muestra que estas exigencias son inútiles e incluso contraproducentes si no van acompañadas de medidas de apoyo que permitan su incorporación efectiva. Las compañías multinacionales tienden a hacer uso de su poder de compra e influencia, imponiendo condiciones comerciales que dejan poco margen al proveedor para invertir en mejoras.

Por ello, una gestión responsable de la cadena de suministro que aspire a garantizar el respeto generalizado a los derechos humanos debe contemplar algunos factores determinantes en este sentido, con gran influencia en las condiciones laborales y de seguridad de los trabajadores. Las condiciones de pago (evitando largos plazos de espera para el pago), los precios justos que permitan cierto beneficio al proveedor, las condiciones y plazos de entrega razonables, la estabilidad en las relaciones, o la comunicación clara, útil y a tiempo, son algunos de estos factores, imprescindibles a la hora de pensar en una cadena de suministro sostenible a largo plazo.

El sector textil, especialmente en el proceso manufacturero, ha sido tradicionalmente uno de los más castigados por abusivas condiciones de compra, causantes de pobreza, inseguridad y subdesarrollo. La empresa española Inditex, una de las más importantes a nivel mundial en el sector de la moda, basó parte de su espectacular crecimiento en un sistema de abastecimiento deslocalizado hacia países asiáticos y africanos, donde encargaba el corte y cosido de las prendas previamente diseñadas en España, a distintas cooperativas bajo el sistema conocido como 'maquila'. Con este nombre se define el sistema por el cual el proveedor aporta un servicio concreto a un producto en curso, a cambio de una cantidad dada por unidad servida (en este caso, una cantidad por prensa cortada y cosida).

Este esquema comercial permitió a Inditex ser flexible con sus stocks, cambiar rápidamente de diseños y externalizar a precios muy bajos la parte menos cualificada de su proceso, sin tener que soportar una estructura laboral fija, es decir, si las ventas se reducían, las unidades enviadas a las cooperativas también, ajustándose por tanto los costes. Por el contrario, eran las cooperativas las que tenían que soportar precios precarios, inestabilidad en los pedidos, y poco poder de negociación a futuro. Estas circunstancias provocaban, a su vez, inestabilidad en la plantilla de las cooperativas, falta de recursos y seguridad para invertir en mejoras, e incertidumbre a todos los niveles, condiciones salariales precarias, etc.

Como en otras ocasiones, la denuncia de esta situación por parte de algunas ONG, fue el resorte necesario para que la multinacional reaccionara, diseñando un nuevo sistema de aprovisionamiento que integrara consideraciones en el ámbito de los derechos humanos y que tuviera más en cuenta las necesidades y circunstancias propias de sus proveedores. En el año

2007, la empresa publicó su Metodología de Auditoría para Fabricantes Externos y Proveedores⁴¹.

Esta metodología se basa y centra en el cumplimiento del Código de Conducta de Inditex para Manufactureros Externos y Proveedores, compuesto por once puntos,

- No trabajo forzoso
- No trabajo infantil
- No discriminación
- Respeto por la libertad de asociación y negociación colectiva
- No al castigo o trato inhumano
- Condiciones laborales higiénicas y seguras
- Pago efectivo de salarios
- Horas de trabajo no excesivas
- Concienciación medioambiental
- Trabajo regularizado
- Código de implantación

Y se diseñó para permitir el crecimiento de la empresa de un modo ético, promoviendo el cumplimiento estricto de las normativas y leyes aplicables en cada país donde se opere, la responsabilidad social corporativa, las principales convenciones de la OIT y la asunción de un criterio común para el tratamiento de las cuestiones laborales y medioambientales.

Si bien la incorporación de estos estándares y criterios de RSE debe entenderse como un paso adelante, por cuanto supone un compromiso por parte de la empresa en pos de una actuación más sostenible, hay que tener en cuenta que los proveedores pueden no estar en disposición de asumir inmediatamente todos los requisitos exigidos. El modo en que la empresa implanta la metodología puede ser, por tanto, determinante para la supervivencia de aquellos proveedores que todavía no cumplan con los estándares necesarios.

La particularidad que hace más interesante esta metodología en cuestión, reside en su sistema de implantación por fases, a partir de las cuales se posibilita la adaptación de los proveedores a los estándares exigidos por Inditex. Durante las primeras dos fases, los representantes de la empresa informan a los proveedores y manufactureros externos sobre el nuevo código a cumplir, facilitando el proceso de auto-evaluación de los mismos para que valoren su situación presente.

Posteriormente, con el apoyo de equipos auditores y analistas que comprueban la validez de la auto-evaluación, se determinan los pasos a seguir para alcanzar los estándares exigidos, así como las medidas correctivas necesarias, y se establecen planes y plazos de seguimiento y control. Por último, si las fases anteriores han resultado exitosas, se procede a la incorporación del proveedor al grupo de suministradores de Inditex, con las condiciones comerciales estables, consensuadas, razonablemente justas y sostenibles que se desprenden de los compromisos adquiridos por la multinacional para los proveedores que se hayan ajustado a sus estándares.

41. Inditex audit Methodology for External Manufacturers and Suppliers, Inditex, 2007

TABLA 4
FASES DE LA METODOLOGÍA DE AUDITORÍA PARA FABRICANTES

Fases	Denominación	Objetivos
Fase I	Sensibilización de proveedores	Presentar a los potenciales proveedores el Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos.
Fase II	Autoevaluación	Autodiagnóstico a realizar por el potencial proveedor de Inditex para evaluar el grado de cumplimiento del Código de Conducta, la capacidad de respuesta en términos de cantidad y calidad, y el grado de cumplimiento de los estándares de Salud y Seguridad de los productos de Inditex.
Fase III	Auditoría Social	Evaluación a realizar por los auditores sociales externos que comprende el grado de cumplimiento del Código de Conducta en todas las instalaciones, un informe de Auditoría Social y la valoración y ranking del proveedor.
Fase IV	Auditoría de Seguimiento	Verificar la ejecución de las acciones y plazos acordados para corregir los incumplimientos del Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos.
Fase V	Valoración	Evaluar la correcta ejecución de los «Planes Correctivos» para decidir la continuidad o cancelación de las relaciones con el proveedor, y dar de alta, si procede, al proveedor potencial en el ADN corporativo.

Fuente: Inditex, 2007

CUADRO 6: CASO NIKE

En el año 2001, Nike lideraba el mercado de la industria del calzado deportivo con una cuota de mercado mundial del 37%. Ese mismo año, tras los recientes escándalos descubiertos en relación con las precarias condiciones de trabajo de algunas de sus fábricas en países asiáticos y latinoamericanos, y las acusaciones recibidas por emplear mano de obra infantil con sueldos de 11 céntimos de euro por hora para la fabricación de sus zapatillas (según datos de Fundación Made in USA, coordinadora de organizaciones norteamericanas que lucha contra los abusos laborales a niños y niñas), la organización *Global Alliance for Workers and Communi-*

ties, agrupación estadounidense de varias organizaciones y empresas entre las que se incluye Nike, publica un informe que pone de manifiesto la explotación a la que son sometidos los trabajadores de la multinacional en sus fábricas de Indonesia.

Entre los más de 4.000 entrevistados en el estudio, los trabajadores, con pagas de un dólar al día, se quejaban de unas condiciones laborales precarias y de un ambiente de trabajo hostil. Asimismo en el informe se recogía que los empleados de las nueve plantas de producción analizadas, estaban obligados a trabajar más horas de las permitidas legalmente y no tenían acceso a cuidados médicos.

Por primera vez en la historia, y ante las múltiples campañas mundiales en contra de la explotación, Nike reconoció la veracidad del informe y se comprometió a tomar medidas de manera inmediata para mejorar las condiciones de sus empleados en Indonesia.

A comienzos de este siglo, la cifra que la multinacional gastaba en publicidad anualmente superaba los mil millones de dólares. Si a esta cantidad se le añadía el salario mensual de sus ejecutivos y estrellas (su presidente Phil Knight ganaba más de 75 millones de dólares al año y Michael Jordan más de 20) se podrían haber pagado los salarios anuales de miles de sus trabajadores localizados en China e Indonesia.

Fuente: Elaboración propia a partir de www.elmundo.es, www.theglobalalliance.org

En este caso, la empresa, tal vez movida por la necesidad de mejorar su imagen corporativa, decidió asumir una serie de compromisos sociales y medioambientales tanto de forma interna como con sus proveedores, sin olvidar la necesidad de dar información, tiempo y apoyo técnico a éstos últimos para hacer posible su adaptación. El proceso se completa con equipos de auditores multidisciplinares en los países en que se opera, así como con la colaboración con ONG y sindicatos locales.

El parecido caso de la multinacional sueca Axfood, aporta una particularidad que merece la pena señalar. La empresa, que compra en multitud de países en el mundo (muchos de ellos países en vías de desarrollo con riesgo de violación de derechos humanos), desarrolla auditorías sociales basadas en el estándar SA8000 (Social Accountability 8000) desde el año 2004, apoyándose en consultores, inspectores y asesores locales⁴².

Entre las lecciones aprendidas a lo largo de estos años, la empresa destaca la necesidad de tener en cuenta las grandes diferencias en cuanto a los distintos países y su relación con los derechos humanos, a la hora de establecer códigos de conducta y, sobre todo, a la hora de determinar los plazos, las prioridades y los niveles aceptables. La empresa concluye que la aplicación de un único código de conducta no se corresponde con las distintas realidades locales, con países que destacan fundamentalmente por la ausencia de derechos sindicales, por ejemplo, en contraposición con otros en los que el trabajo infantil o forzoso son práctica habitual.

Axfood, con la intención de abordar esta situación, ha establecido un programa de diálogo y acompañamiento de proveedores en distintos países, adaptando los requerimientos de su propio código de conducta a cada caso particular, y estableciendo los protocolos de auditoría y seguimiento en consonancia.

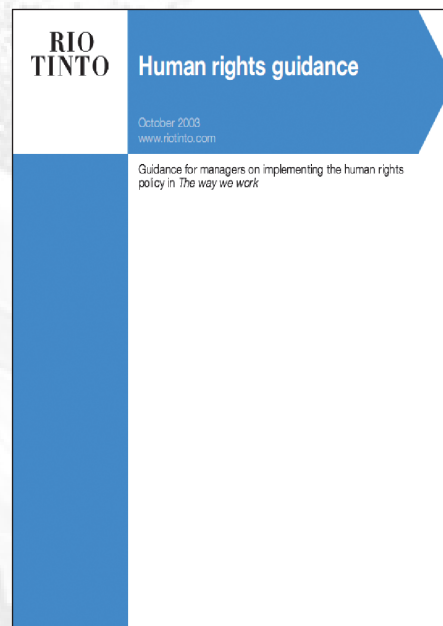
5.4. FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA ACERCA DE LOS DDHH

Existen muchos casos distintos relativos a procesos de formación y comunicación interna sobre los derechos humanos y el posicionamiento de la empresa en este sentido. De forma general, cualquier empresa que se adhiere o compromete con una serie de principios, sea de derechos humanos o de cualquier otra cuestión, debería poner en marcha un proceso de comunicación interna dirigido a empleados y otros grupos de interés, que contemple, además, la posibilidad de ofrecer formación en los aspectos necesarios.

Al margen de que se habiliten canales de participación tanto para empleados como para otros *stakeholders*, en cuanto al posicionamiento estratégico de la empresa en relación con los derechos humanos y el tratamiento de los mismos en su esfera de influencia, es evidente que los principios y valores éticos de una empresa no pueden ser asumidos por sus empleados como una imposición de la Dirección, sino que deben ser vividos y participados activamente, con vinculación y convencimiento voluntario.

Tal y como recoge Global Compact como estudio de caso, en octubre de 2003, la empresa multinacional Rio Tinto, publicaba su Guía de derechos humanos. Previamente, se había adoptado una política formal de derechos humanos⁴³ basada en la adhesión a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las NNUU.

La guía, destinada principalmente a directivos y responsables, cubre aspectos esenciales como qué se entiende por derechos humanos, por qué es necesario un protocolo en esta cuestión, y la responsabilidad de las empresas en la protección de los derechos humanos. De modo más específico, también aporta directrices en



42. Landen, Lena (2007): Report from Social Accountability Audits of Suppliers in Risk Countries

43. Guidance for managers on implementing the human rights policy in *The way we work*

relación con la protección de los derechos de las comunidades y empleados, así como los derechos humanos según la anteriormente mencionada iniciativa 'Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos'.

Con esta guía, Rio Tinto pretende desarrollar un mayor entendimiento de los derechos humanos y su relación con sus operaciones. Se persigue el diálogo y la participación de un amplio rango de representantes, locales e internacionales, incluyendo ONG, administraciones y comunidad empresarial. El objetivo último pasa por identificar y desarrollar, con el apoyo de estos grupos, mejores prácticas en el área de la responsabilidad social corporativa y, específicamente, en el capítulo de los derechos humanos.

A nivel operativo, la empresa desarrolla proyectos y programas relacionados con el desarrollo comunitario, la seguridad, la educación y la construcción de viviendas y otras infraestructuras, desde hace tiempo, siendo, en algunos casos, la única fuente de apoyo a la comunidad en las regiones en que opera.

La actividad comunitaria de Rio Tinto se basa en un claro enfoque participativo que trata de garantizar que todas las operaciones se desarrollan con la debida sensibilidad hacia las necesidades locales. Por ello, la empresa no sólo se distingue por las muchas reuniones que mantiene con representantes locales de los lugares en que opera, sino que desde hace unos años, la compañía se obliga a elaborar planes comunitarios quinquenales en los que se detalla la evaluación de las características sociales, económicas y culturales de cada comunidad, poniéndolas en relación con las actividades de la empresa, de modo que se definan los programas, estrategias y relaciones a mantener con las mencionadas comunidades.

La multinacional ha sido públicamente aplaudida por su liderazgo en algunas cuestiones relativas a los derechos humanos como en el caso del reconocimiento oficial de los indígenas australianos como pueblo nativo, con potestad para negociar directamente con la empresa, y con quienes ha desarrollado toda una serie de programas y acuerdos encaminados al desarrollo de sus comunidades.

Con la Guía de Derechos Humanos, la empresa Rio Tinto pone a disposición de sus empleados una buena herramienta para conocer los derechos humanos y su relación con la actividad empresarial, a la vez que proporciona a los directivos y responsables una guía estandarizada y uniforme, válida para todos los niveles operativos del grupo.

Novo Nordisk, multinacional en el sector de la salud con sede en Dinamarca, emprendió en 1999 un examen de sus actividades desde el prisma de los derechos humanos⁴⁴. De esta evaluación y del compromiso ético asumido por la empresa, surgieron unos objetivos en el marco de la RSE entre los que se contaba la lucha contra la discriminación, la garantía de la igualdad de oportunidades y el fomento de la diversidad en la esfera de influencia de la compañía.

Para alcanzar el mencionado objetivo, se puso en marcha un proyecto en tres fases, la primera de las cuales se centró en asegurar que directivos y empleados supiesen y respetasen los estándares nacionales e internacionales para la prevención de la discriminación. Considerando que la empresa dispone de sucursales en 69 países, con culturas, idiomas, tradiciones y grados de formación muy diferentes entre sí, la consecución de esta primera fase se hacía difícil y costosa.

Las iniciativas para la igualdad de oportunidades y para la diversidad, sin embargo, debían cubrir las actividades de la empresa en todo el mundo, por lo que ésta se decidió por establecer una estrategia global, pero con implementación local. Con el respeto por las circunstancias locales, permitiendo adaptar la estrategia global a las mismas, se favorece un entendimiento mayor de la cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades. Cada unidad de negocio establece sus propios planes de acción para acometer el objetivo, evaluando los obstáculos y objetivos específicos.

Este ejemplo nos muestra cómo una empresa con entornos muy diversificados, puede comunicar y fomentar la igualdad de oportunidades y diversidad a través de una estrategia adaptada a las circunstancias locales.

44. Implementando el Pacto Mundial: un folleto para inspirarse. Royal Danish Ministry of Foreign Affair y UNEP, 2005.

5.5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: INTEGRACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Continuando el ejemplo anterior de la empresa Novo Nordisk, y su proyecto de fomentar la política de igualdad, no discriminación y diversidad en todas sus sucursales, la clave de la iniciativa se basó en el enfoque adoptado, a partir del cual la igualdad de oportunidades debía promoverse a lo largo de todo el ciclo laboral de su personal. De este modo, se desarrollan esfuerzos para identificar y eliminar obstáculos en la contratación, en las condiciones de trabajo, en la remuneración, en el desarrollo y promoción y al término del contrato. La lógica que subyace a este enfoque es que no es suficiente con evitar la discriminación en la contratación. Debe asegurarse que la igualdad de oportunidades es una realidad durante todo el periodo de trabajo.

En África del sur, región en la que tradicionalmente la fuerza de ventas farmacéutica se componía de individuos de raza blanca, Novo Nordisk ha creado un equipo de ventas muy diversificado, con más de un 50% de empleados de raza negra. Así mismo, se ha introducido una nueva política que excluye explícitamente a los médicos que no quieran ser atendidos o visitados por vendedores no blancos.

En la India, país de muchas desigualdades en todos los ámbitos, Novo Nordisk mantiene su política de igualdad de oportunidades, tratando de ser sensible a las características de la sociedad y cultura locales sin dejar, por ello, de perseguir su objetivo. Para ello, la empresa se asegura de que todos sus directivos en la India están bien informados de la política, y ponen en marcha planes de acción en esa línea.

Otro caso interesante en el capítulo de la no discriminación y política de igualdad, es el que presenta la empresa RWE npower. Como ocurre con otras empresas, esta compañía asu-

mió públicamente su compromiso con las políticas de igualdad y no discriminación, mediante declaraciones ambiciosas y bienintencionadas⁴⁵:

Sin embargo, a diferencia de muchas de las empresas con políticas semejantes, RWE npower diseñó un sistema encabezado por las implicaciones prácticas de la política en cuestión, aportando una descripción detallada de las distintas responsabilidades a asumir por todos los empleados de la firma, según su posición y poder de decisión, así como los procedimientos en práctica para hacer efectiva la política en la gestión diaria de la compañía.

Equal opportunity and diversity summary policy statement



RWE npower is committed to equal opportunity and diversity. This commitment means that all employees and job applicants will be treated equally and fairly without regard to sex, marital status, race, colour, nationality, ethnic or national origins, age, religion or belief, sexual orientation, trade union affiliation or, where not relevant to the job, status as an ex-offender.

Employees with disabilities will receive fair treatment and be considered on their ability to do the job, following reasonable adjustments where appropriate. Decisions on recruitment, selection, training, promotion and career management are based on objective and job-related criteria.

Fuente: www.rwenpower.com

45. Equal Opportunity and Diversity Policy, RWE npower.

Con cuatro niveles de responsabilidad que empiezan con el consejero delegado y directores ejecutivos, y siguen con directivos y empleados, la empresa deja claro que la principal acreedora del deber de asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades es la propia empresa, si bien con la colaboración activa de todos los empleados, que deben, a su vez, asegurarse de no iniciar, formar parte o permitir ningún caso de discriminación ilegal, abuso o acoso. Es, así mismo, responsabilidad de todos que cada empleado entienda la política de igualdad de oportunidades y diversidad, los aspectos clave de la ley de igualdad de oportunidades y el compromiso de la empresa hacia la diversidad en los lugares de trabajo.

Cada unidad de negocio debe nombrar a un responsable de esta política, entre cuyas funciones están las de formar a directivos y empleados acerca de la política, incrementar la concienciación sobre la cuestión de la igualdad de oportunidades y diversidad, asesorar y aconsejar sobre aspectos relativos a estos temas, monitorizar y coordinar el proceso de auditoría de la política desde un enfoque de igualdad de oportunidades y fomento de la diversidad, y recabar datos estadísticos.

Para apoyar a esta persona responsable de la implementación y control de la política, cada unidad de negocio nombrará a un trabajador veterano, que, de manera voluntaria, quiera asistir y ayudar al primero. Por otro lado, el departamento de Recursos Humanos se hace también responsable de guiar y asesorar en cuestiones relativas a la política de igualdad, especialmente desde el punto de vista legal.

Para facilitar el trabajo y sacar el mayor provecho a las acciones realizadas por los responsables de la política y demás colaboradores, se utiliza un sistema informático de recogida de datos que se analiza y estudia regular-

mente. Esta base de datos permite a la empresa detectar áreas de mejora, así como la tendencia más o menos positiva de las políticas puestas en marcha. Tanto a los empleados como a los candidatos a serlo, se les pide que rellenen un documento específico de política de igualdad que, además de ser confidencial y llevar un conducto separado al resto de la información, es analizado con sistemas que impidan su atribución posterior a la persona que lo relleno. El análisis anual que se efectúa se entrega para su revisión tanto a la dirección y consejo de administración, como a los principales sindicatos.

Esta sistematización de la política de igualdad y fomento de la diversidad, junto con otra igualmente detallada y efectiva dedicada a evitar y denunciar el acoso laboral, imprimen un carácter de realidad y funcionalidad a la declaración pública efectuada por la empresa. Como tal, es un ejemplo poco frecuente de cumplimiento estricto de los compromisos adquiridos que va mucho más allá del mero aspecto formal, haciendo una seña de identidad de la igualdad de oportunidades y fomento de la diversidad.



6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. CONCLUSIONES

Durante la segunda mitad del siglo XX se produjeron los hitos más relevantes en cuanto al tratamiento y consideración de los derechos humanos a nivel mundial, consolidándose la Declaración Universal de los Derechos Humanos. A mediados de la década de los 70, bajo la reflexión del papel de las empresas transnacionales en la protección de los derechos humanos en países en vías de desarrollo, surgen otros documentos como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales o la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Desde entonces, diversas iniciativas promovidas por Naciones Unidas, iniciativas empresariales y de la sociedad civil, y también la implicación de algunos gobiernos, han abierto camino para que las empresas multinacionales comiencen a comprender que la protección de los derechos humanos es una responsabilidad que se les exige desde todos los grupos de interés, y que su compromiso con las normas y directrices internacionales que hacen referencia a los derechos humanos es necesaria para poder satisfacer estas demandas.

La vigilancia por parte de organizaciones de la sociedad civil especializadas en derechos humanos con una vasta experiencia en este campo, encargadas de documentar y sistematizar la información sobre los impactos de las empresas multinacionales en países vulnerables, investigar *in situ*, denunciar las consecuencias de estos impactos y, finalmente, coordinar su valioso trabajo en red, conforman un gran observatorio que nos permite obtener una información de partida muy valiosa para identificar los mayores riesgos y el tipo de consecuencias de la presencia de multinacionales en países vulnerables.

Partiendo de este esquema expositivo y, centrándonos en el papel de las empresas y su responsabilidad en el cumplimiento de los derechos humanos bajo los estándares aceptados en las principales directrices internacionales, este informe ha intentado de facilitar la mejora de la gestión en derechos humanos de las empresas españolas. Para ello, el trabajo se ha enfocado en la medición de los mecanismos de autocontrol adoptados por las empresas, la calidad de sus políticas corporativas en las que asumen un compromiso público, explícito y concreto por el ejercicio de sus actividades respetando los derechos

humanos allá donde operen, el valor de sus sistemas de implementación de las políticas de derechos humanos, y finalmente, la transparencia con la que aplican los sistemas y la información pública que proporcionan en relación con los derechos humanos.

Este análisis de situación, determina el nivel de conocimiento de las empresas europeas y en particular, de las españolas, de qué son los derechos humanos y qué compromiso asumen por su parte para el respeto por los mismos. Una vez asumida su responsabilidad y su papel fundamental en la promoción de los derechos humanos allá donde actúa, el estudio nos revela qué mecanismos de control han implantado para la aplicación efectiva de su política y, por último, estudiamos la transparencia con la que las empresas informan sobre sus procedimientos, registros de incidencias, y acciones correctivas si las hubiera.

Los resultados de esta investigación nos revelan que todavía **hay un 30% de las empresas tanto españolas como europeas que teniendo actividad en países de alto riesgo, no tienen un compromiso formal de respeto de los derechos humanos**. De las españolas analizadas más de la mitad son firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Sin embargo, si nos centramos en las 39 empresas que tienen actividad en países de riesgo, vemos que hay 12 que todavía no han firmado el Pacto Mundial. Es decir, el 30,7% de las empresas españolas con riesgo ni siquiera han firmado el Pacto Mundial.

En cuanto a la calidad de las *políticas* corporativas en derechos humanos, podemos afirmar que existen diferencias entre sectores puesto que empresas centradas en actividades como la extracción de materias primas e infraestructuras, entre otras, tradicionalmente han sido expuestas a mayor presión por parte de grupos de interés

vigilantes de los derechos humanos en países vulnerables, por lo que el conocimiento que deben mostrar por los derechos humanos es mayor que en otros sectores. **Con todo, la proporción de empresas con políticas avanzadas en relación con los derechos humanos es todavía muy minoritaria, tan solo el 5,1% llegan al nivel de calidad avanzada en España y 16,7% en Europa.**

Si analizamos el alcance de los *sistemas* de control y revisión de las políticas, estas cifras empeoran: los compromisos adoptados por las empresas, no se ven reforzados por prácticas internas que ayuden a controlarlos y a verificar su cumplimiento, los sistemas de implementación se dan en una proporción de empresas muy baja y son unos sistemas muy básicos. **En España no encontramos ninguna empresa en la muestra con estos sistemas de control y verificación avanzados, y en Europa, la proporción de empresas que muestran más avance en cuanto a estos procedimientos internos de implantación de la política de derechos humanos es tan solo el 3,1%.**

Finalmente, y como último paso del análisis de las políticas, sistemas y transparencia de las empresas en relación con sus prácticas y los derechos humanos, se ha investigado la calidad de la *información pública* en derechos humanos y, los resultados son menos alentadores que en el caso de los sistemas de control: **en la muestra de empresas españolas (con actividad en países de riesgo) la información existente es muy básica y un 64% de ellas todavía no proporcionan información**. En este caso, existe mucha diferencia entre sectores, destacando las empresas de gas y petróleo y las de telecomunicaciones como las que más información proporcionan. La muestra europea arroja unos resultados parecidos, manteniendo la proporción de empresas que presentan una información básica

ca alrededor del 33%. Sin embargo, en el caso de las europeas hay un 1,8% que proporciona información que puede considerarse de calidad, mientras que en el caso de las españolas este porcentaje era cero. Además, hay empresas en diversos sectores que sí muestran evidencias de transparencia e información completa en términos de derechos humanos en los mismos sectores y en similar proporción a las que muestran sistemas de control avanzados. Esto nos indica que para la muestra europea, los sistemas de control y la transparencia van unidos.

6.2. RECOMENDACIONES

El proceso de investigación de las empresas, recogida de datos, selección de indicadores y análisis de resultados, ha sido realizado, aplicando la metodología desarrollada por uno de los mayores expertos a nivel global en análisis corporativo de las políticas, sistemas y grado de transparencia en derechos humanos de las empresas, EIRIS, y con un método de trabajo sistemático que nos ha permitido obtener dos niveles de conclusiones: la interpretación de los resultados generales de la muestra utilizada y expuestos en los párrafos anteriores y la identificación de ejemplos individuales de empresas, que nos permiten elaborar los principios y recomendaciones para multinacionales que a continuación se explican.

Las recomendaciones para empresas multinacionales que a continuación se proponen sirven como corolario de las conclusiones de este estudio.

1. El sector empresarial ha pasado a ser un actor en materia de derechos humanos, cuya responsabilidad debe tomar **asumiendo los tratados y las directrices internacionales**, que hoy sólo se aplican a los estados, respetando las leyes locales con la debida diligencia.

2. Las multinacionales deben reconocer la importancia del respeto a los derechos humanos como un factor imprescindible para el desarrollo adecuado de su actividad. Para ello, **la responsabilidad debe ser asumida por el máximo órgano de gobierno de la empresa**, debidamente informado, y su obligación debe incluir la supervisión de cualquier incidencia registrada. Igualmente, debe ser el máximo responsable en la aplicación de medidas correctoras y de su seguimiento.
3. Las empresas deben reconocer que su comportamiento relativo a la vulneración de los derechos humanos entraña un grave riesgo reputacional y legal que puede impactar negativamente en los resultados. Deben, por lo tanto, **introducir este elemento en su gestión del riesgo** e incorporar que los daños ocasionados pueden afectar gravemente a los resultados: falta de confianza de consumidores, de accionistas, mala valoración de grandes inversores, desconfianza de los empleados; las consecuencias en cascada de una disminución en ventas, desinversión, disminución del valor de las acciones, baja productividad, etc.
4. A su vez, las consecuencias positivas derivadas de un buen comportamiento relativo a derechos humanos, esto es, con una **aplicación efectiva de unas políticas adecuadas y unos procesos internos de seguimiento y corrección**, abre oportunidades a una buena gestión de las incidencias que puedan ocurrir, mayor capacidad de reacción del gobierno corporativo para actuar diligentemente, mejor reputación y, confianza de los consumidores así como de los inversores que actuarán consecuentemente.
5. Mención especial merecen los **derechos de los indígenas**, por su índole y tratamiento diferenciado en los convenios internacionales. Las empresas que desarrollen sus actividades en territorios con población indígena **deben reconocer públicamente y abiertamente el respeto a sus costumbres y prácticas sociales, sus estructuras económicas y organizativas, y sus propiedades tradicionales**. Es necesario el reconocimiento y la práctica de la consulta previa, libre e informada; el reconocimiento del derecho a participar de los beneficios obtenidos y poder elegir su modelo de desarrollo.
6. Las multinacionales tienen un papel fundamental en la **generación de oportunidades y divulgar prácticas ejemplarizantes** para promover un empleo seguro y estable, con buenas políticas de empleo, condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral, capacitación y promoción de los trabajadores, y también respetando la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, en los mismos estándares que en el país de origen, suponiendo que cumplan al menos con los estándares observados por la OIT.

Anexos

INICIATIVA	ÁMBITO GEOGRÁFICO	WEB
INSTITUCIONALES		
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (OIT)	Internacional	http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf
Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas)	Internacional	http://www.un.org/es/documents/udhr/
Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights	Internacional	http://www.unhcr.org/refworld/publisher,ICJURISTS,THEMGUIDE,,48abd5730,0.html
Directrices de la OCDE para empresas multinacionales	Internacional	http://www.oecd.org/department/0,3355,en_2649_34889_1_1_1_1_1,00.html
«Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos» (ONU)	Internacional	http://www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html
Código de conducta para las empresas europeas que operan en países en vías de desarrollo (UE)	Internacional	http://www.derechos.org/nizkor/econ/dev1.html
Principios de Ecuador para instituciones financieras	Internacional	http://www.bancomundial.org/temas/resenas/principios_ecuador.htm
Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Internacional	http://www.pactomundial.org/
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH)	Internacional	http://www.ohchr.org/SP/Pages/WelcomePage.aspx
Organización de los Estados Americanos (OEA)	América	http://www.oas.org/es/acerca/default.asp

INICIATIVA	ÁMBITO GEOGRÁFICO	WEB
Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	América	http://www.cidh.oas.org/que.htm
Corte Interamericana de Derechos Humanos	América	http://www.corteidh.or.cr/
Consejo de Europa	Europa	http://www.coe.int/t/dghl/default_en.asp
Corte Europea de Derechos Humanos	Estados miembros del Consejo de Europa	http://www.echr.coe.int/echr/Homepage_EN
OSCE - Office for Democratic Institutions and Human Rights	Internacional	http://www.osce.org/odihr/
EMPRESARIALES		
Cámara de Comercio Internacional (ICC)	Internacional	http://www.iccwbo.org/
World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)	Internacional	http://www.wbcsd.org/templates/TemplateWBCSD5/layout.asp?MenuID=1
Social Accountability 8000 (SA8000)	Internacional	http://www.sa-intl.org/
OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series)	Internacional	http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm
AA1000 (AccountAbility 1000)	Internacional	http://www.accountability21.net/default2.aspx?id=4462
Global Reporting Initiative (GRI)	Internacional	http://www.globalreporting.org/Home
«Voluntary Principles on Security and Human Rights»	Canadá, Holanda, Noruega, Reino Unido y Estados Unidos	http://www.voluntaryprinciples.org/principles/index.php
Dow Jones Sustainability	Estados Unidos	http://www.sustainability-index.com/
FTSE4Good	Reino Unido	http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp
FTSE4Good Ibex Index	España	http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_IBEX_Index/index.jsp
Proceso de Kimberley	África	http://www.kimberleyprocess.com/
Ethical Trading Initiative	Internacional	http://www.ethicaltrade.org/about-eti
Consejo de las Empresas para las Naciones Unidas	Internacional	http://www.unausa.org/page.aspx?pid=476
Business & Human Rights Resource Centre	Internacional	http://www.business-humanrights.org/Home
Ethical Investment Research Services (EIRIS)	Internacional	http://www.eiris.org
Canadian Business for Social Responsibility	Canadá	http://www.cbsr.ca

INICIATIVA	ÁMBITO GEOGRÁFICO	WEB
Organización internacional de empleadores	Internacional	http://www.ioe-emp.org/es/about-us/index.html
Business for Social Responsibility	Asia, Europa y Norteamérica	http://www.bsr.org/
BLIHR Matrix	Internacional	http://www.blihr.org/matrix.htm
SOCIEDAD CIVIL		
Amnistía Internacional	Internacional	http://www.es.amnesty.org/
Human Rights Watch	Internacional	http://www.hrw.org/es/node/81422
Human Rights First	Internacional	http://www.humanrightsfirst.org/index.aspx
Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE)	España	http://www.apdhe.org/
Human rights compliance assessment (HRCA) de la organización Aim For Human Rights	Internacional	http://www.aimforhumanrights.org/
Derechos Humanos-Equipo Nizkor	Internacional	http://www.derechos.org/
Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL)	España	http://www.omal.info/www/
Commonwealth Human Rights Initiative	Internacional	http://www.humanrightsinitiative.org/
Fair Labour Association	Internacional	http://www.fairlabor.org/
The Danish Institute for Human Rights	Dinamarca	http://www.humanrights.dk/business/the+human+rights+and+business+project

Fuente: elaboración propia



Bibliografía y lecturas recomendadas

AccountAbility (2004): *Strategic challenges for business in the use of corporate responsibility codes, standards, and frameworks*.
<http://www.wbcso.org/web/publications/accountability-codes.pdf>

Camara Internacional de Comercio (2008): *ICC views on business and human rights*. http://www.iccwbo.org/uploadedFiles/Business_human_rights.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos.
<http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

Gómez Isa, F. (2008): *Las empresas transnacionales y sus obligaciones en materia de derechos humanos*.
<http://www.uasb.edu.ec/padh/revista13/actualidad/felipe%20gomez.htm>

Hernandez Zubizarreta, Juan (2009): *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa*. Hegoa y Omal: Bilbao.
http://pdf2.hegoa.efaber.net/entry/content/434/las_empresas_transnacionales_juan_hernandez.pdf

Hernandez Zubizarreta, Juan y Ramirez, Pedro (2009): *El negocio de la responsabilidad. Crítica de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas transnacionales*. Icaria y Paz con Dignidad.

Human Rights in China (2008): *Bringing together business and human rights, HRIC Interview with Michael Posner*.
http://hrichina.org/public/PDFs/CRF.1.2008/CRF-2008-1_Together.pdf

International Business Leaders Forum (2005): *Human rights: it is your business. The case for corporate engagement*.
<http://www.iblfi.org/docs/ItIsYrBusiness.pdf>

International Council on Human Rights Policy (2002): *Beyond Voluntarism Human rights and the developing international legal obligations of companies*. Versoix.

[http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/ASIN-7DBQ7F/\\$file/ICHRP_Beyond%20Voluntarism.pdf?openelement](http://www.reliefweb.int/rw/lib.nsf/db900sid/ASIN-7DBQ7F/$file/ICHRP_Beyond%20Voluntarism.pdf?openelement)

Jerbi, Scott (2009): *Business and human rights at the UN: what might happen next?*

http://www.realizingrights.org/pdf/Jerbi_Scott_Human_Rights_Quarterly_May09.pdf

Los Principios del Ecuador (2003).

<http://www.equator-principles.com/translations.shtml>

Naciones Unidas, Consejo Economico y Social (2003): *Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos*.

<http://www1.umn.edu/humanrts/links/Snorms2003.html>

OECD (2008): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*.

<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo (2001): *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf>

Parlamento Europeo (1999): *Code of conduct for European enterprises operating in developing countries*.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:1999:104:0180:0184:EN:PDF>

Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000).

http://www.voluntaryprinciples.org/files/principios_voluntarios.pdf

Regil Castilla, Álvaro de (2008): *Empresa y Derechos Humanos: Reafirmando el Darwinismo Social del Mercado*.

http://www.jussempere.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/Resources/DDHHE_loa_darwinismo_mrcdo.pdf

Ruggie, John (2007): *Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales*.

<http://www.reports-and-materials.org/Reporte-Ruggie-a-Consejo-DDHH-ONU-22-abr-2009.doc>

The Global Compact (2004): *Libro Azul 2004, la implantación del pacto mundial de naciones unidas en las empresas españolas*.

http://www.unglobalcompact.org/docs/networks_around_world_doc/6.6/rep2004_spain.pdf

Fundación Ecología y Desarrollo

Plaza San Bruno, 9, oficina 1

50001 Zaragoza (España)

T +34 976 29 82 82 **F** +34 976 20 30 92

www.ecodes.org

analisis@ecodes.org

