

EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS: DEL PORQUÉ AL CÓMO

Maria Prandi Chevalier

Colaboradora de Esade

Investigadora de la Escuela de Cultura de Paz

Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

La relación entre el mundo empresarial y los derechos humanos como tales parece, a simple vista, una cuestión tangencial en el ámbito de la dirección de empresas. Hasta hace poco tiempo, y a juicio de la mayoría, los derechos humanos se hallaban en la esfera de los derechos y deberes de los estados y nunca en el área de lo privado. Pero, la concepción tradicional según la cual únicamente los estados y los individuos pueden ser responsables de abusos a los derechos humanos es puesta actualmente en entredicho de manera general por nuestras sociedades, nuestras instituciones y, en la última década, por nuestros directivos. Lo que hoy en día se plantea es un nuevo paradigma de empresa en el que el respeto a los estándares mínimos internacionales de derechos humanos pasa a ser una cuestión intrínseca al proceso de construcción de la empresa socialmente responsable.

En esta comunicación se analizan en primer lugar, los factores locales y globales que han contribuido a hacer de esta cuestión un nuevo reto para la gestión empresarial. Seguidamente, y tras insistir en que los derechos humanos tienen una traslación directa en el ámbito de las organizaciones, se resalta que uno de los debates más relevantes que ha suscitado esta cuestión gira en torno a la cuestión de cómo determinar qué tipo de derechos humanos deben ser vinculados a las actividades de la empresa y cual debe ser el alcance de la responsabilidad de la empresa en este ámbito. Finalmente y después de analizar los cambios en la percepción y en la práctica de la gestión diaria de este nuevo ámbito de responsabilidad en las empresas españolas se proponen unas pautas generales para la construcción de una responsabilidad en derechos humanos.

Introducción

La relación entre el mundo empresarial y los derechos humanos como tales parece, a simple vista, una cuestión tangencial en el ámbito de la dirección de empresas. Hasta hace poco tiempo, y a juicio de la mayoría, los derechos humanos se hallaban en la esfera de los derechos y deberes de los estados y nunca en el área de lo privado. Pero ya en la época de la esclavitud en Estados Unidos algunos activistas propugnaron el boicot al azúcar producido en

plantaciones esclavistas y más tarde, durante la revolución industrial en Inglaterra, se empezó a denunciar incipientemente la explotación laboral infantil. Esta cuestión no es por lo tanto realmente nueva. Lo que es realmente nuevo es el contexto en el que se discute actualmente (Muchslinski, 2001).

La concepción tradicional según la cual únicamente los estados y los individuos pueden ser responsables de abusos a los derechos humanos es puesta actualmente en entredicho de manera general por nuestras sociedades, nuestras instituciones y, en la última década, por nuestros directivos. Lo que hoy en día se plantea es un nuevo paradigma de empresa en el que el respeto a los estándares mínimos internacionales de derechos humanos pasa a ser una cuestión intrínseca al proceso de construcción de la empresa socialmente responsable (Addo, 1999; Kamminga, 1999; Gómez Isa, 2000; Muchslinski, 2001; Utting, 2000).

En primer lugar, es interesante preguntarse qué factores han contribuido a hacer de esta cuestión un nuevo reto para la gestión empresarial. Se pueden identificar concretamente cuatro dinámicas clave que han contribuido a la presencia de esta cuestión en las empresas y en los foros económicos de primer nivel. En primer lugar, el controvertido proceso de globalización económica en un mundo de desigualdades que genera una internacionalización y deslocalización creciente de la economía que fragmenta, a su vez, los procesos productivos en países con niveles muy diferentes de protección de los derechos humanos. En segundo lugar, la sociedad-red que hace que la empresa no sólo sea un actor económico sino que sea comprendido como un actor social más que interactúa con los demás actores. Esta premisa se ha visto reforzada recientemente cuando algunos diarios estadounidenses han hablado de una nueva potencia mundial refiriéndose a una opinión pública mundial capaz de movilizarse y opinar como un solo cuerpo frente a cuestiones éticas. En tercer lugar, las tecnologías de la información y del conocimiento (TIC) sacan a la superficie el tema de manera acelerada y crean expectativas de más transparencia de la empresa en este tema a la vez que imprime velocidad y multiplica los contenidos y la información sobre estas cuestiones en una interacción local y global. Finalmente, y en cuarto lugar, la emergencia de una sociedad del riesgo hace que la reputación, la imagen y la identidad de la empresa se vean afectadas por el juego de determinados valores en alza en una sociedad civil cada vez más informada y movilizadora en torno a estos temas. Uno de los activos principales de la empresa es su reputación, por encima, a veces de otros más tangibles como la calidad de sus productos o la innovación tecnológica. Así lo corrobora un informe del International Business Leaders Forum¹ que concluye que el riesgo de que las empresas sean asociadas a violaciones de los derechos humanos está creciendo de manera constante desde los ochenta y sobre todo los noventa.

Es pues en este contexto, en el que nuestras sociedades reclaman a la empresa responsable que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad a través, también, del respeto hacia los derechos humanos. En este sentido las empresas ya no sólo se ven reguladas por un marco legal sino que además se

¹ www.iblff.org (consulta: 13 de mayo 2003).

ven enmarcadas por un nuevo marco regulador que tiene su origen en los ciudadanos y en los consumidores. Así pues, la comunidad redefine continuamente su relación con la empresa y su “autorización” para que ésta actúe teniendo en cuenta el hecho de si la empresa conculca o no los derechos humanos.

En segundo lugar, es necesario insistir en que, contrariamente a la opinión generalizada, los derechos humanos no representan cuestiones etéreas o intangibles con relación a la gestión empresarial sino que tienen una traslación directa en el ámbito de las organizaciones.

Si se hace, por ejemplo, el ejercicio de leer el texto de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante, DUDH) desde un prisma empresarial, se pueden establecer inmediatamente una serie de correlaciones entre los derechos enunciados en la mayoría de sus artículos y el comportamiento o discurso de las empresas. A título de ejemplo, véase la tabla adjunta.

Artículos (DUDH)	Traslación empresarial
Art. 2º- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole	¿Ha explicitado e implementado la empresa una política de no discriminación? ¿En qué ámbitos? ¿Lo exige a sus proveedores?
Art. 3º- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona	¿Ha expresado e implementado la empresa una política de seguridad respetuosa con los derechos humanos?
Art. 4º - Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre	¿Ha expresado e implementado la empresa una política que asegura la inexistencia de posibles trabajos forzados en sus proveedores?
Art. 19º - Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas	¿Ha expresado e implementado la empresa una política de libertad de asociación? ¿Lo exige a sus proveedores?
Art 23º - (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana (4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses	¿Ha expresado e implementado la empresa una política de no discriminación por género, raza, o condición social? ¿Lo exige a sus proveedores? ¿Ha expresado e implementado la empresa una política salarial que asegura unas condiciones de vida dignas? ¿Lo exige a sus proveedores? ¿Ha expresado e implementado la empresa una política de libertad sindical? ¿Lo exige a sus proveedores?

Fuente: elaboración propia

En tercer lugar, es de resaltar que las empresas han empezado a hacerse preguntas sobre esta cuestión y que uno de los debates más relevantes que se ha suscitado gira en torno a la cuestión de cómo determinar qué tipo de derechos

humanos deben ser vinculados a las actividades de la empresa y cual debe ser el alcance de la responsabilidad de la empresa en este ámbito.

Para conocer cuales son los ejes del debate se han analizado a continuación a qué derechos humanos hacen referencia algunas de las principales iniciativas de responsabilidad social corporativa (en adelante RSC) surgidas en los últimos años así como con qué derechos humanos se vinculan las propias empresas en sus estrategias corporativas. En cuanto a la cuestión de la responsabilidad también se identificaran a qué tipo de responsabilidad se refieren los diferentes instrumentos analizados distinguiendo entre una responsabilidad "directa" y otra "indirecta".

En la tabla adjunta se muestra de manera esquemática cuales son los derechos humanos que las diferentes iniciativas de RSC vinculan al ámbito de la empresa. Las iniciativas analizadas son el Global Compact de Naciones Unidas², el Libro Verde de la Unión Europea³ (en adelante, Libro Verde), las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales⁴ (en adelante, Directrices), el Human Rights Compliance Assessment del Danish Institute for Human Rights⁵ (en adelante, HRCA), Social Accountabilty 8000⁶ (en adelante, SA8000), la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social⁷ (OIT), las directrices del Global Reporting Initiative⁸ (en adelante, Directrices GRI), Ethical Trading Initiative⁹ (en adelante ETI) y la matriz de CSR Europe¹⁰.

En la tabla adjunta se puede observar si los diferentes instrumentos hacen referencia al respeto a los derechos humanos en un sentido amplio, que incluye a los derechos de primera, segunda y tercera generación, o si se limitan a los derechos laborales y medio ambientales que se vinculan tradicionalmente al ámbito de las empresas. Tal y como se observa, y a pesar de la prevalencia de esta visión reduccionista, es necesario insistir, sin embargo, en el carácter universal, indivisible e inherente de los derechos humanos, que hace que la empresa sea llamada a respetar todos y cada uno de los estándares internacionales de derechos humanos en su área de influencia y en la *praxis* diaria. Desde una perspectiva igualitarista, debe considerarse que el bienestar y la libertad de todas las personas tienen el mismo valor y que todos los derechos tienen el mismo valor para todas las personas. En este sentido no hay derechos de primera y de segunda aunque sí es cierto que la empresa es más sensible con

² www.unglobalcompact.org (consulta: 27 de marzo de 2003).

³ Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, COM(2001)366final de 18.7.2001.www.europa.eu.int/comm/employment_social/social/csr/csr_index.htm (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁴ www.oecd.org/daf/investment/guidelines/mntext.htm (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁵ www.humanrights.dk (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁶ www.cepaa.org (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁷ www.ilo.org (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁸ www.globalreporting.org (consulta: 27 de marzo de 2003).

⁹ www.eti.org.uk (consulta: 27 de marzo de 2003).

¹⁰ www.csreurope.org (consulta: 27 de marzo de 2003).

relación a determinados derechos que le son más próximos y cuya gestión debe ser prioritaria.

También se ha creído oportuno mostrar aquellos casos en los que la iniciativa hacía referencia a instrumentos internacionales de derechos humanos ya que se considera que éstos deben guiar de manera central la estrategia corporativa de las empresas. A parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Convención para la eliminación de la discriminación contra la Mujer, que hacen mención directa al papel de las empresas en su articulado, existe una serie de instrumentos internacionales que pueden “inspirar” al sector privado en su labor de desarrollar una acción con relación a la protección y promoción de los derechos humanos¹¹. Se trata por ejemplo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Convención Internacional de los Derechos del Niño, de las Convenciones y recomendaciones de la OIT sobre cuestiones laborales, de la Convención para la protección de los derechos de Todos los Trabajadores Inmigrantes y Miembros de sus Familias o de la Declaración sobre los derechos de las poblaciones indígenas. Por otra parte, y según la Corte Internacional de Justicia (Barcelona Traction Light and Power Co., Ltd., 1970), existen unos derechos humanos fundamentales que trascienden el relativismo cultural y que deberían ser asimismo respetados por las empresas. Se trata del derecho a la vida, del derecho a no ser torturado, del derecho a no ser tratado como esclavo..

Finalmente, se ha analizado el tipo de responsabilidad que se atribuye a la empresa en los diferentes instrumentos siendo la responsabilidad directa, la que se refiere al respeto de los derechos humanos en el área de influencia directa e indirecta de la empresa (incluye proveedores, clientes, socios) y la responsabilidad indirecta, aquella que se refiere a la complicidad de la empresa en abusos a los derechos humanos por su connivencia con determinados gobiernos que presentan un pésimo expediente en derechos humanos.

Tipología de derechos humanos y responsabilidad de la empresa

Tipología Iniciativas	Derechos humanos	Derechos laborales	Derechos medio ambientales	Referencia a instrumentos internacionales	Responsabilidad directa	Responsabilidad indirecta
Global Compact (ONU)	X	X	X	X	X	X
Libro Verde (UE)	X	X	X	X	X	X
Directrices (OCDE)	X	X			X	
HRCA	X	X	X	X	X	X

¹¹ OHCDH, Empresas y derechos humanos: Informe de progresión, Ginebra, 2000, www.unhchr.ch/business.htm (consulta: 27 de marzo de 2003).

(DIHR)						
SA8000		X		X	X	
Declaración tripartita (OIT)		X		X	X	
Directrices GRI	X	X	X		X	
ETI		X		X		
Matriz CSR Europe	X	X	X		X	

Fuente: elaboración propia

Por su parte, si se analiza el discurso de las propias empresas se observa que éstas hacen referencia, según una encuesta llevada a cabo por el Ashridge Center for Business and Society a las 500 empresas más importantes del mundo según *Fortune* (agosto 1999), a los siguientes derechos humanos en sus declaraciones de principios, códigos de principios o estrategia corporativa.

Discriminación racial, de género, idioma u origen político o religioso (94%)
Seguridad laboral y sanitaria en el trabajo (92%)
Derechos de las comunidades locales (66%)
Derecho de las personas a proteger y respetar su identidad cultural (58%)
Derecho de asociación y derechos sindicales (38%)
Prohibición del trabajo infantil (34%)
Prohibición de los trabajos forzados (30%)
Referencia a instrumentos internacionales de derechos humanos de Naciones Unidas (16%)

Fuente: basado en Andrew Wilson, Chris Gribben, *Business Responses to Human Rights*, Ashridge Center for Business and Society, abril 2000, p. 15.

En la práctica, son cada vez más las empresas que mencionan a los derechos humanos en sus códigos corporativos o en su triple cuenta de resultados como aquellos valores universales que rigen sus actuaciones. Quizás uno de los instrumentos que más ha proliferado en el discurso de las empresas

españolas es el Global Compact al cual se han adherido 119 empresas¹², de las cuales únicamente 7 pertenecen al IBEX35 (BBVA, Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Inditex, Telefónica, Unión Fenosa). Sin embargo, también en el caso de las empresas es necesario insistir en la necesidad de que la estrategia de derechos humanos tenga una aproximación lo más amplia posible y que tome como referencia a los instrumentos internacionales establecidos por la comunidad internacional y dotados por lo tanto de la legitimidad, ética y jurídica, correspondiente.

En cuarto lugar, se debe resaltar como este debate e iniciativas a diferentes niveles han conllevado, simultáneamente, una serie de cambios en la percepción y en la práctica de la gestión diaria de este nuevo ámbito de responsabilidad para la empresa.

Efectivamente, en una primera fase reactiva, centrada principalmente en los años ochenta y noventa, las empresas empezaron a hacer referencia a los derechos humanos en sus códigos corporativos como reacción a la vigilancia de determinadas organizaciones y medios de comunicación que denunciaban ejemplos de mala gestión por parte de determinadas empresas, principalmente transnacionales del sector textil y de la extracción. En este sentido, un número creciente de empresas europeas y de distintos sectores económicos empezaron a construir su responsabilidad relativa a los derechos humanos adoptando un código de conducta o una declaración de principios, principalmente en países de la OCDE (OCDE, 1988; Hamilton, 1984; Mendes, 2002).

Posteriormente, y desde que Reebok adoptara en 1987 el que fuera el primer código de conducta corporativo, un número creciente de empresas europeas ha respondido a esta cuestión desarrollando no sólo un discurso en sus páginas web sino poniendo en práctica políticas concretas de derechos humanos (Frankental and House, 2000; Avery, 2000). En esta segunda fase proactiva, son actualmente cada vez más las empresas que adoptan políticas corporativas sobre derechos humanos. Hacen un diagnóstico de los riesgos en términos de derechos humanos y empiezan a poner en marcha mecanismos, metodologías y sistemas internos y externos de evaluación. Hoy en día, el gran tema de debate es sin embargo cómo medir la eficacia de la gestión en clave de derechos humanos. En este sentido, las empresas recurren a la creación de indicadores que deben permitirles evaluar su cumplimiento con relación a los derechos humanos y corregir determinadas prácticas o procesos incorrectos.

Es precisamente en este instante cuando esta cuestión pasa de ser simplemente gestión de la reputación (cosmética) a ser un tema de innovación y de innovación en el conjunto de procesos empresariales y de toma de decisiones. La RSC y la política de derechos humanos pasan entonces a formar parte de la estrategia empresarial global. Por lo tanto, la idea ya no es solo que las empresas sepan gestionar crisis de reputación en los medios de comunicación sino que la empresa gane en ventaja comparativa por su expediente en derechos humanos. El resultado de estas experiencias muestra sin embargo un escenario con una enorme diversidad de discursos e iniciativas basadas en respuestas *ad hoc*.

¹² www.unglobalcompact.org (consulta: 3 de mayo de 2003).

En este sentido, según la encuesta realizada por el Ashridge Center for Business and Society se constató que:

El 44% de las empresas reconocían que sus códigos hacían alguna referencia a los derechos humanos (sobretudo empresas europeas y del sector de la extracción)
El 60% de las empresas habían designado a un responsable de la gestión en derechos humanos (un departamento o una persona asume esta responsabilidad)
El 60% de las empresas habían designado a un responsable de la gestión en derechos humanos (un departamento o una persona asume esta responsabilidad)
El 36% de las empresas dice haber renunciado a alguna inversión extranjera influidos por los derechos humanos aunque muchas de estas decisiones no son vistas como decisiones en clave de derechos humanos sino que son consideradas como decisiones empresariales simplemente
El 19% de las empresas reconocía haber retirado la inversión en un país por el riesgo en términos de derechos humanos (sobre todo EEUU)

Fuente: Andrew Wilson, Chris Gribben, *Business Responses to Human Rights*, Ashridge Center for Business and Society, abril 2000, pp. 2-3.

El *spin-off* de este proceso es el establecimiento de nuevas relaciones, de nuevas colaboraciones con el tercer sector y la corresponsabilidad y la “co-construcción” de proyectos de manera conjunta. En esta construcción, en la que la empresa responsable está en constante interacción interna-externa, es indispensable el diálogo con los *stakeholders*. Se trata pues de un reto a la capacidad de anticipación y de compromiso que nos permite además concluir que no hay RSE sin respeto a los derechos humanos. El respeto a los derechos humanos es visto pues como parte integrante del *business* responsable y del liderazgo empresarial del siglo XXI.

Finalmente, y ante este nuevo reto, las empresas se preguntan qué pautas generales se pueden establecer para la construcción de una responsabilidad en derechos humanos.

Si se tiene en cuenta la propuesta de Peter Drucker en *Post-capitalist Society*, según la cual la empresa con éxito será aquella que se adapte continuamente a los cambios de productos, procesos, valores y políticas y se lee en una entrevista a un directivo de Levi's en un diario que afirma: “vemos nuestra política de derechos humanos como una parte natural de nuestra RSC y de nuestra ciudadanía”¹³ entonces tenemos algunas pistas de cómo puede gestionarse esta cuestión.

Ante todo, es necesaria una capacidad constante de adaptación y, aún mejor de anticipación, para gestionar eficazmente este tema y además debe hacerse desde la posición de actor social, como empresa ciudadana, y como un eje más de una política pro-activa de RSC. Pero este planteamiento no está, sin embargo, exento de las dificultades y contradicciones que todo proceso de creación en conlleva. Se trata, efectivamente, de un tema complejo, que se halla en fase de construcción, y como todo proceso en construcción es objeto de contradicciones y dificultades de diversa índole. No se debe obviar que vivimos en sociedades complejas que precisan respuestas elaboradas a las cuestiones que plantea. En primer lugar será pues necesario llevar a cabo un diagnóstico y un análisis de la situación en clave de derechos humanos. Y, posteriormente, se

¹³ *La Vanguardia*, 30 de noviembre de 1999.

deberán formular propuestas que finalmente deberán ser evaluadas para su posible revisión una vez implementadas.

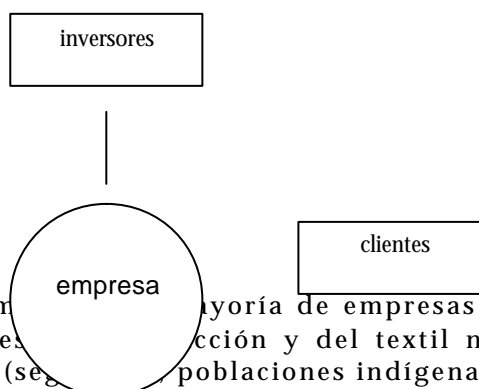
A título indicativo se pueden apuntar una serie de procesos que la empresa puede iniciar para integrar los derechos humanos en su estrategia corporativa global y pensando en el largo plazo:

- Identificar las cuestiones relativas a los derechos humanos que la empresa puede deber afrontar.

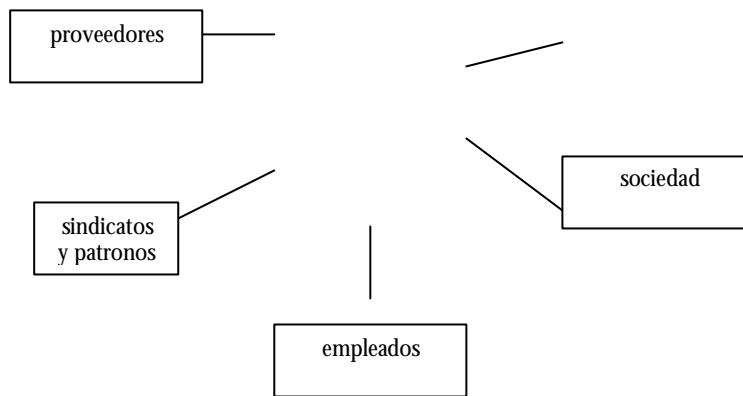
Se trata de realizar un diagnóstico de las prácticas y políticas corporativas de manera a identificar cuestiones importantes en clave de derechos humanos. Esto variará considerablemente en función del sector y del país en el que opere¹⁴. El análisis del impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos y sus relaciones debe ser el eje para definir la política y su correspondiente implementación.

Para identificar estas cuestiones es clave identificar también a quién se debe tener en cuenta en el análisis del impacto de las actividades empresariales en clave de derechos humanos. Para ello puede ser útil recurrir a la teoría de los *stakeholders*. Esta teoría presenta una visión sistemática de las relaciones que la empresa establece con su entorno, es decir con todo individuo o grupo de individuos que puede afectar o verse afectado por los objetivos o actividades de la empresa y da por lo tanto un rostro concreto a aquellos hacia los cuales la empresa es responsable en el ámbito de los derechos humanos. Desde esta perspectiva, una empresa asume sus responsabilidades y evalúa las consecuencias de sus acciones en el plano social con el objetivo de mejorar el bienestar de la población en general al mismo tiempo que protege los intereses de sus accionistas. Esta visión permite que las decisiones en la empresa se tomen pues evaluando los efectos económicos, sociales y sobre los derechos humanos de los *stakeholders* que tienen, es decir, sobre el conjunto de la sociedad (empleados, clientes, accionistas, proveedores, gobierno, comunidad local, sociedad, grupos con intereses específicos). En el marco de esta teoría, la empresa adquiere responsabilidades con cada uno de sus interlocutores tengan poder o no de influir en la empresa.

El modelo *stakeholder* de la empresa



¹⁴ Se ha podido observar que en la mayoría de empresas se centran en cuestiones laborales, las empresas de la construcción y del textil necesitan otras aproximaciones más complejas (según las características de las poblaciones indígenas, etc.).



Fuente: basado en Clarkson, Max B.E., *The Corporation and Its stakeholders: Classic and Contemporary Readings*, University of Toronto Press, Toronto, 1998.

- Establecer formalmente una política de derechos humanos e incorporar los derechos humanos a la toma de decisiones

Es importante establecer formalmente la política de derechos humanos de manera a comprometerse formalmente con ella, explicarla (que no comunicarla) correctamente e implicar a los diferentes actores, internos y externos a la empresa. Este proceso debe también conllevar el establecimiento de mecanismos de comunicación ágiles y flexibles que permitan la constante revisión de la política, de sus objetivos e instrumentos.

Por otra parte, un instrumento de gran utilidad para incorporar los derechos humanos en la toma de decisiones es *The Human Rights Compliance Assessment*, fruto de la colaboración entre el Danish Institute for Human Rights¹⁵ y la Confederación Danesa de Industrias. Este instrumento, que se encuentra actualmente en proceso de revisión, presenta más de 350 preguntas y más de 1000 indicadores de derechos humanos destinados a evaluar la toma de decisiones de la empresa en clave de derechos humanos.

- Conocer el nivel de protección de los derechos humanos del país en el que se va llevar a cabo la actividad así como el expediente en derechos humanos del gobierno

En este sentido es muy interesante la propuesta presente en el Informe *Alerta 2003!* publicado por la Escuela de Cultura de Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona. *Alerta 2003! informe sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz* es un estudio que anualmente realiza la Unidad de Alerta y que sintetiza el estado del mundo al finalizar el año a partir del análisis de varios indicadores agrupados en ocho grandes apartados, que son: comportamiento ante la sociedad internacional, embargos de armas, militarización, derechos humanos, desarrollo, crisis humanitarias, conflictividad y construcción de paz, y Derecho Internacional Humanitario.

¹⁵ www.humanrights.dk (consulta: 3 de mayo de 2003).

Este análisis puede ayudarnos a conocer mejor los avances, los retrocesos y las dinámicas en clave de derechos humanos que afectan a los diferentes países del mundo de manera a evaluar el posible riesgo de una inversión o de una *joint-venture* con un determinado gobierno.

- Desarrollar una política basada en instrumentos internacionales

Tal y como se ha comentado anteriormente, es necesario que los instrumentos internacionales de derechos humanos guíen la política de responsabilidad en derechos humanos ya que son el resultado de un consenso internacional que ha establecido los estándares mínimos de protección internacional.

- Definir mecanismos de implementación y de auditoría interna sobre esta cuestión

Es importante, igualmente, definir mecanismos concretos de implementación y de auditoría interna. En este sentido, la empresa debe recurrir a las posibilidades cada vez más interesantes que ofrecen las nuevas tecnologías de la información para implementar estas políticas y sobre todo evaluarlas eficazmente. La innovación en este ámbito es crucial. Es difícil también desarrollar una capacidad interna y especializada en derechos humanos sin destinar recursos humanos para a la promoción y vigilancia de esta cuestión en el sí de la empresa.

- Diálogo/Colaboración/Co-responsabilidad

Para muchas empresas, éste es el primer paso y consiste en partir del consenso entre los diferentes *stakeholders* implicados facilitando la transparencia en el proceso. Es esencial involucrar a otros actores sociales y *stakeholders* en la construcción de una co-responsabilidad en este ámbito de manera a ganar legitimidad.

- Es importante un esfuerzo de formación

Se debe incorporar la cuestión de los derechos humanos a los programas de formación y formar al personal propio y extranjero con relación a los principios corporativos de la empresa en temas de derechos humanos.

- Implicar a los socios de la empresa en el respeto por los derechos humanos contenidos en la política corporativa estableciendo una comunicación fluida.

Atendiendo al concepto amplio de responsabilidad de hoy en día, es necesario tener en cuenta que la responsabilidad de la empresa va mucho más allá del impacto directo que pueden tener sus actividades. De hecho muchos de

los casos más recientes en los que se ha puesto en entredicho la reputación de una empresa tenían que ver con el expediente en derechos humanos de proveedores o empresas subcontratadas.

- Establecer mecanismos de verificación independientes

Es importante establecer mecanismos externos de evaluación que sean independientes y con plenas garantías de seriedad.

- Comunicar eficazmente la política de derechos humanos y dar cuenta de su realización

En este ámbito, también es importante la percepción que la sociedad tiene de la empresa y de su conducta con relación a los derechos humanos. No solo se exige a la empresa que sea responsable con relación a los derechos humanos sino que también se le reclama que sepa explicar y hacer co-participar a los *stakeholders* en esta política a través del *reporting*. En este sentido cabe resaltar la iniciativa del Global Reporting Initiative (GRI) que publica una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (o de triple cuenta de resultados) basándose en cinco criterios: fiabilidad, claridad, relevancia, comparabilidad y verificabilidad.

Bibliografía

- Addo, M.K et al.,(1999) *Human Rights and the Responsibility of Transnational Corporations*, Kluwer Law International, La Haya.
- Kamminga, M.T., (1999) "Holding multinational corporations accountable for human rights abuses: a challenge for the EC", en Philip Alston, ed., *The EU and Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, pp. 558-565.
- Frankental, P. and House, F., (2000) *Human Rights, Is It Any of Your Business?*, Amnesty International UK and The Prince of Wales Business Leaders Forum, Londres.
- Gómez Isa, F., (2000) "Las empresas transnacionales y los derechos humanos", en *Boletín de Estudios Económicos*, Vol. LV, nº 170, agosto.
- Avery C.L., (2000) *Business and Human Rights in a Time of Change*, Amnesty International UK, Londres.
- Muchlinski, P.T., (2001) "Human Rights and Multinationals: Is There a Problem?", *International Affairs*, Vol. 77, nº1, enero, pp. 31-47.
- Utting, P., (2000) *Business Responsibility for Sustainable Development*, Ginebra 2000, Ocasional Paper nº2, enero.
- Hamilton, G., (1984) *Les entreprises multinationales: Effets et limites des codes de conduite internationaux*, PUF, París.
- Mendes, E., (2002) *The Five Generations of Corporate Codes of Conduct and Social Responsibility*, nº 33, July 2002, <<http://uottawa.ca/hrrec/publicat/five.html>> (consulta: febrero 2003).
- OCDE, (1998) Dirección de Comercio, *Codes of Corporate Conduct: An Inventory*, OCDE, TD/TC/WP(98)74/Final.