



**Consejo Económico  
y Social**

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/2005/91  
15 de febrero de 2005

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

---

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS  
61º período de sesiones  
Tema 16 del programa provisional

**INFORME DE LA SUBCOMISIÓN DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN  
DE LOS DERECHOS HUMANOS**

**Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los  
Derechos Humanos sobre las responsabilidades de las empresas  
transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera  
de los derechos humanos<sup>\* \*\*</sup>**

**Resumen**

Este informe se presenta en respuesta a la decisión 2004/116 de la Comisión. En él se examinan el alcance y la situación jurídica de las iniciativas y normas existentes acerca de la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, así como las cuestiones pendientes que deberá estudiar más a fondo la Comisión. Se analizan las iniciativas y normas existentes en materia de responsabilidad social de esas empresas desde una perspectiva de derechos humanos, señalando que no siempre se comprenden bien la naturaleza y el alcance de sus responsabilidades en materia de derechos humanos. Sobre la base del proceso de consulta emprendido para la elaboración del informe, la Alta Comisionada formula conclusiones y recomendaciones para ayudar a la Comisión a determinar las posibilidades de fortalecer las normas relativas a la responsabilidad de las empresas y a los derechos humanos y su aplicación.

---

\* Este informe se presenta con retraso a fin de incluir la información más reciente posible.

\*\* Los anexos al presente informe se distribuyen solamente en el idioma en que se presentaron.

## ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN.....	1 - 6	3
I.    ALCANCE Y SITUACIÓN JURÍDICA DE LAS INICIATIVAS Y NORMAS EXISTENTES .....	7 - 22	4
II.   CUESTIONES PENDIENTES .....	23 - 51	13
III.  CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	52	22

### *Annexes*

Annex I:    Outline of the consultation process in response to Commission decision 2004/116 .....		24
Annex II:   Description of a selection of existing initiatives and standards on business and human rights .....		28
Annex III:  Comparison of the scope and legal status of existing initiatives and standards listed in Annex II .....		33

## INTRODUCCIÓN

1. En su decisión 2004/116, la Comisión recomendó al Consejo Económico y Social que pidiera "a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos que elaborase un informe en que se establecieran el alcance y la situación jurídica de las iniciativas y normas existentes acerca de la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos, comprendido el proyecto de normas que figuraba en el documento [E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev. 2], y se señalaran las cuestiones pendientes, que celebrase consultas con todas las partes interesadas con miras a la elaboración del informe, incluidos los Estados, las empresas transnacionales, las asociaciones de empleadores y empleados, las organizaciones y organismos internacionales competentes, los órganos encargados de velar por el cumplimiento de los tratados y las organizaciones no gubernamentales (ONG), y que sometiese el informe a la Comisión en su 61º período de sesiones para que ésta determinase las posibilidades de fortalecer las normas relativas a las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y los medios que permitieran aplicar dichas normas". Este informe se presenta en respuesta a esta petición.

2. En mayo de 2004, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) inició un proceso de consulta como primera medida encaminada a aplicar la decisión de la Comisión. Ese proceso adoptó dos formas principales. En primer lugar, el ACNUDH invitó a las partes interesadas que respondieran por escrito a las cuestiones planteadas en la decisión de la Comisión. El 19 de mayo de 2004, el ACNUDH envió una nota verbal a todos los Estados Miembros. En junio de 2004, escribió a cierto número de organizaciones y órganos mencionados en la decisión, a saber, empresas transnacionales, asociaciones de empleadores y empleados, organizaciones y organismos internacionales competentes, órganos encargados de velar por el cumplimiento de los tratados y ONG. En el presente informe se designa a los representantes de esas organizaciones y organismos con la expresión general "partes interesadas".

3. El ACNUDH pidió a los Estados y otras partes interesadas que facilitaran información sobre tres cuestiones planteadas en la decisión de la Comisión, a saber:

- a) Las iniciativas y normas existentes acerca de la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos;
- b) El alcance y la situación jurídica de esas iniciativas y normas;
- c) Las cuestiones pendientes.

4. Habida cuenta de que muchas otras partes interesadas manifestaron la voluntad de contribuir al informe de la Alta Comisionada, el ACNUDH aceptó la contribución que aportaron esas partes interesadas facilitando información. Con ese fin, el ACNUDH creó un sitio web para la información sobre el informe y el proceso de consultas<sup>1</sup>. En el anexo I figura una lista de las partes interesadas contactadas y las respuestas recibidas por escrito. El texto íntegro de esas respuestas está disponible en el sitio web del ACNUDH.

---

<sup>1</sup> <http://www.ohchr.org/english/issues/globalization/business/reportbusiness.htm>.

5. Además de recabar contribuciones escritas para su informe, el ACNUDH consultó también directamente a las partes interesadas acerca de las cuestiones abordadas en la decisión de la Comisión. La Alta Comisionada y miembros del personal del ACNUDH se reunieron con las partes interesadas a petición suya y participaron en reuniones organizadas por éstas. El 22 de octubre de 2004, el ACNUDH mantuvo una consulta pública con las partes interesadas en colaboración con la Oficina del Pacto Mundial. Esa consulta constituyó un foro en el que las partes interesadas pudieron reunirse para debatir las tres cuestiones a que se refiere la decisión de la Comisión. Participaron más de 50 entidades (véase la lista en el anexo I). En cooperación con la Oficina del Pacto Mundial, el ACNUDH preparó un documento de antecedentes y un informe sobre esa consulta, que está disponible en el sitio web de la Oficina del Pacto Mundial<sup>2</sup>.

6. En el presente informe, la noción de "responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos" se resume con la expresión "las empresas y los derechos humanos". Además, se utiliza la expresión "proceso de consulta" para designar el proceso consistente en solicitar y recibir presentaciones verbales y escritas sobre las cuestiones planteadas en la decisión de la Comisión.

## I. ALCANCE Y SITUACIÓN JURÍDICA DE LAS INICIATIVAS Y NORMAS EXISTENTES

### Iniciativas y normas existentes

7. El número de las iniciativas y normas relativas a la responsabilidad social de las empresas ha aumentado con rapidez en los 15 últimos años. Por sí solo, el proceso de consulta ha permitido identificar más de 200 iniciativas y normas. En el anexo II se describen las iniciativas y normas más frecuentemente mencionadas por las partes interesadas en el proceso de consulta. Las iniciativas y normas existentes pueden clasificarse en las categorías siguientes:

- a) *Instrumentos internacionales.* Ciertos instrumentos internacionales como los tratados o las declaraciones pueden ir dirigidos a los Estados pero ser de interés para las empresas, como ocurre con la Convención sobre la lucha contra el soborno de funcionarios extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), o ir expresamente dirigidos a las empresas, como en el caso de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en el de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- b) *Normas establecidas a nivel nacional.* En el plano nacional, las normas jurídicas pueden adoptar la forma de disposiciones constitucionales o de leyes y reglamentos nacionales aplicables a las actividades comerciales. Las normas nacionales pueden tener también efectos extraterritoriales, como en el caso de la *United States Alien Tort Claims Act* (Ley de los Estados Unidos sobre las acciones de responsabilidad por actos delictivos entabladas por extranjeros).

---

<sup>2</sup> <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

- c) *Sistemas de certificación.* Los sistemas de certificación son programas establecidos por una organización, un grupo o una red que imponen el respeto de una serie de principios. Una vez adoptados estos sistemas, su aplicación es por lo general supervisada por entidades independientes. El programa de certificación "Worldwide Responsible Apparel Production" (WRAP), el sistema de certificación SA8000 y el Proceso de Kimberley son algunos ejemplos.
- d) *Iniciativas voluntarias.* Entre las iniciativas voluntarias figuran los códigos de conducta, las directivas, las políticas, las iniciativas de un tercero y las iniciativas de presentación espontánea de informes por parte de sociedades, grupos de sociedades, organizaciones intergubernamentales o grupos de la sociedad civil, adoptados por una empresa con carácter voluntario. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas propuesto por el Secretario General es un ejemplo de iniciativa voluntaria apoyada por las Naciones Unidas. Entre las iniciativas voluntarias intergubernamentales cabe mencionar los Principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos en los sectores extractivos, así como la iniciativa adoptada en materia de transparencia para esos sectores. En cuanto a las iniciativas voluntarias no gubernamentales, cabe citar los Principios mundiales de Sullivan sobre la responsabilidad social de las empresas, los Principios "Caux Round Table" para las empresas, y el Código de conducta de las asociaciones internacionales para las operaciones de paz. Durante el proceso de consulta, varias sociedades -BASF, BP, Gap, Nexen, Pfizer, Rio Tinto, Shell, SONOFON, Storebrand y Telefónica- han facilitado información sobre sus iniciativas voluntarias.
- e) *Principales índices financieros.* Son series de índices sociales y ambientales basados en criterios objetivos que sirven para controlar a las sociedades con el fin de modificar la naturaleza de las actividades comerciales por intermedio de los inversores y los mercados. Como ejemplos cabe citar el índice FTSE4Good o el Energy Environmental and Social Index de Goldman Sachs.
- f) *Instrumentos, reuniones y otras iniciativas.* Estas iniciativas tienen por objeto promover una mejor comprensión y un mayor respeto de los derechos humanos y pueden adoptar, entre otras, la forma de métodos para la evaluación de la repercusión sobre los derechos humanos, de instrumentos de gestión, de manuales de formación, de talleres, de proyectos piloto, de consultas entre partes interesadas y de lazos de asociación entre los sectores público y privado. Son ejemplos dentro de esta categoría la iniciativa "Business Leaders' Initiative for Human Rights" (BLIHR) y el proyecto del Instituto Danés de Derechos Humanos sobre los derechos humanos y las empresas comerciales.

### **Alcance y situación jurídica**

8. Las iniciativas y normas existentes son tan diversas que la comparación entre ellas en lo que respecta a su alcance y su situación jurídica es una labor compleja. No obstante, los criterios que figuran a continuación pueden ser útiles para realizar esa comparación y comprender la situación de los derechos humanos en el ámbito empresarial. En lo que atañe a su alcance, son de interés los criterios siguientes:

- a) *Objetivos.* Las iniciativas y normas sobre las empresas y los derechos humanos van encaminadas a proteger los derechos humanos, a promoverlos o ambas finalidades a la vez. Por ejemplo, el Pacto Mundial del Secretario General es por esencia una actividad de promoción por cuanto pide a las empresas que adopten, apoyen y apliquen una serie de principios básicos, entre ellos dos sobre los derechos humanos. Otras iniciativas tienen la doble finalidad de promover y proteger, como sucede por ejemplo con los sistemas de certificación o con la Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social, que tienen por objeto favorecer la contribución positiva de las empresas, a la vez que se reducen al mínimo o se superan los riesgos y dificultades. Las Directrices de la OCDE prevén la creación de una red de colaboradores nacionales encargados de resolver los problemas específicos que puedan plantearse durante su aplicación.
- b) *Fuentes.* La fuente de una iniciativa o norma -gobierno, organización gubernamental, empresa o sociedad civil- puede ser útil para determinar su alcance y su legitimidad. Por ejemplo las iniciativas y normas aceptadas o adoptadas en el contexto de las Naciones Unidas o de la OIT pueden tener una autoridad considerable, habida cuenta del carácter internacional e intergubernamental de esas organizaciones.
- c) *Derechos humanos contemplados.* El grado de especificidad de las referencias a los derechos humanos que se hacen en las iniciativas y normas es una indicación importante de su alcance desde el punto de vista de los derechos humanos. Muchas iniciativas y normas hacen referencia a los derechos humanos en términos generales, pero son relativamente poco numerosas las que indican las disposiciones de derechos humanos aplicables a las actividades empresariales. Así, por ejemplo, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales se refieren a los derechos humanos sólo en términos generales, mientras que la Declaración tripartita de la OIT menciona determinados derechos de los trabajadores.
- d) *Cobertura territorial.* Aunque a menudo es difícil de determinar con certeza, la cobertura territorial es un criterio importante para conocer el alcance concreto de una iniciativa o norma. Las disposiciones constitucionales y la legislación nacional, por ejemplo, se aplican por lo general dentro de las fronteras nacionales, pero los Estados estudian cada vez más la posibilidad de adoptar leyes de aplicación extraterritorial. Dado el número de miembros de la OIT, la Declaración tripartita y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tienen una cobertura internacional. Al mismo tiempo, una iniciativa voluntaria de una gran empresa debería tener una cobertura territorial relativamente amplia si esa empresa desarrolla actividades en numerosos países.
- e) *Cobertura en número de empresas.* El número de empresas efectiva o potencialmente afectadas por una iniciativa o norma es también en un aspecto de interés a la hora de determinar el alcance. Ciertas iniciativas se refieren a una sola empresa, algunas están abiertas a la adhesión de varias, mientras que para otras se busca la adhesión dentro de un sector particular. Así, por ejemplo, los principios de aplicación voluntaria sobre seguridad y derechos humanos en los sectores extractivos o la iniciativa de la Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) tienen una

cobertura sectorial, mientras que las Directrices de la OCDE y la Declaración tripartita de la OIT pueden aplicarse a una amplia gama de empresas en diferentes sectores.

- f) *Aplicación y vigilancia.* Existe toda una serie de mecanismos para la aplicación o la vigilancia de las iniciativas y normas. Algunas iniciativas voluntarias, como el Pacto Mundial, no prevén la vigilancia propiamente dicha. Ciertos instrumentos internacionales como los tratados relativos a los derechos humanos o la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción prevén la vigilancia a nivel nacional, a veces incluso mediante la imposición de sanciones.

Otras iniciativas prevén la presentación de informes como métodos de verificación, por ejemplo, la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes. Ciertos mecanismos comerciales como el índice FTSE4Good recurren a técnicas de medida independientes.

9. Los criterios expuestos a continuación son de utilidad para comprender la situación jurídica de las iniciativas:

- a) *Obligatoriedad para las empresas.* En muchos Estados, la Constitución y la legislación nacional prevén obligaciones vinculantes para las empresas en materia de derechos humanos. Las propias empresas podrían adoptar también iniciativas vinculantes en esta esfera, incluyendo con ese fin cláusulas específicas en los contratos.
- b) *Obligatoriedad para los Estados.* Los tratados internacionales, en particular los principales tratados de derechos humanos, son vinculantes para los Estados Partes. Las declaraciones internacionales, si bien no tienen carácter vinculante para los Estados, entrañan cierto grado de compromiso estatal de defender los principios en ellas enunciados.
- c) *No obligatoriedad.* La gran mayoría de las iniciativas existentes sobre las empresas y los derechos humanos pertenecen a la categoría de las no vinculantes.

### **Comparación entre las iniciativas y normas**

10. En el anexo III figura un cuadro comparativo del alcance y de la situación jurídica de las iniciativas y normas existentes descritas en el anexo II<sup>3</sup>. El proceso de consulta ha puesto de relieve cuatro de ellas que merecen una comparación más minuciosa. Se trata de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y el proyecto de "Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos" (proyecto de Normas) (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2). Esas iniciativas y normas no solamente han suscitado gran atención durante el proceso de consulta sino que, dado su carácter internacional, revisten una importancia particular para los trabajos emprendidos por la Comisión en esta esfera.

---

<sup>3</sup> For a complete review of existing initiatives and standards on business and human rights see R. Mares, (ed), *Business and Human Rights: A compilation of documents*, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, vol. 13 (Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004).

11. Las Directrices de la OCDE son recomendaciones para las empresas de los 30 Estados miembros de la OCDE y de los 8 Estados no miembros<sup>4</sup> que se han adherido a ellas, y se refieren a numerosos aspectos de la ética empresarial. Abarcan una amplia gama de cuestiones que van desde la observancia de las leyes y reglamentos locales hasta la protección de los intereses de los consumidores, pasando por la obligación de abstenerse de toda práctica anticompetitiva y respetar las obligaciones fiscales con respecto al país huésped. En una recomendación aparte, relativa a los derechos humanos en general, se pide a las empresas que "[respeten] los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida". Además, en el comentario sobre las Directrices se destaca que debe tomarse en consideración a este respecto la Declaración Universal de Derechos Humanos. Las Directrices contienen asimismo recomendaciones en relación con los derechos humanos de los trabajadores, como son la libertad de sindicación, el derecho a la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio y la no discriminación en el empleo y la profesión. Los 38 Estados que han suscrito las Directrices -de los que procede la mayoría de las inversiones extranjeras directas y donde tienen su sede la mayor parte de las grandes empresas multinacionales- se han comprometido a promover sus principios entre las empresas multinacionales que funcionan en su territorio o a partir de éste. Por consiguiente, las Directrices de la OCDE tienen una cobertura considerable tanto territorial como en número de empresas, que sobrepasa con mucho el ámbito territorial de los 38 Estados que han suscrito sus principios.

12. Aunque por esencia, principalmente destinadas a la promoción, las Directrices de la OCDE prevén una forma de mecanismo de vigilancia, por lo que podría considerarse que contienen un elemento de protección. El mecanismo descansa en los puntos de contacto nacionales designados por los Estados adheridos para que promuevan las Directrices y lleven a cabo encuestas en el contexto nacional. Una de sus tareas consiste en ayudar a resolver los conflictos que pudieren originarse en casos concretos en relación con la aplicación de las Directrices.

13. Desde el punto de vista jurídico, las Directrices de la OCDE son recomendaciones puramente voluntarias dirigidas a las empresas, pero los Estados que las han suscrito se comprometen a promoverlas. A pesar de su considerable alcance, no son más que recomendaciones que emanan de 38 Estados y por tanto no tienen autoridad universal. En lo que respecta a su aplicación, la OCDE informa de que, en el marco de una reciente encuesta, se ha pedido a los dirigentes de sociedades internacionales que enumeren los criterios internacionales que influyen en el comportamiento de éstas: el 22% han mencionado espontáneamente las Directrices, que se han traducido a 26 idiomas y se citan en más de 60.000 páginas web. Quince países se remiten a ellas en el marco de sus programas de crédito a la exportación y de garantía de las inversiones. En junio de 2004, los puntos de contacto nacionales habían examinado ya 79 casos precisos de conflicto. Algunos de ellos tenían que ver con la conducta de una empresa en un país de la OCDE, pero la mayoría estaban relacionados con la conducta de empresas multinacionales en países no pertenecientes a la OCDE.

---

<sup>4</sup> The eight countries are: Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia.



14. En cambio, la Declaración tripartita de principios de la OIT proporciona orientación no sólo para las empresas multinacionales sino también para las nacionales, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores sobre los aspectos de la responsabilidad social de las empresas relacionados con el trabajo. Abarca varios sectores que guardan relación con los derechos humanos de los trabajadores, a saber: promoción del empleo; libertad sindical y derecho de sindicación; negociación colectiva; igualdad de oportunidades y de trato; seguridad del empleo; formación; salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; y seguridad e higiene.

La Declaración tripartita de la OIT no abarca otras esferas de los derechos humanos. Habida cuenta de la naturaleza universal de la OIT y de su estructura tripartita, el alcance territorial y la cobertura en número de empresas de la Declaración son técnicamente más amplios que los de las Directrices de la OCDE. En la práctica, sin embargo, al menos la cobertura en número de empresas de los dos instrumentos podría ser bastante similar, dada la concentración de las inversiones extranjeras directas dentro y entre los Estados que han suscrito las Directrices de la OCDE. Es importante, señalar que la Declaración se adoptó sobre una base tripartita y tiene por ende su origen en el apoyo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

La Declaración tripartita de la OIT es facultativa para las empresas, aun cuando las convenciones de la OIT a las que hace referencia son vinculantes para los Estados Partes. El carácter cuasi universal de la OIT no hace sino acentuar su autoridad internacional. La Declaración tripartita de la OIT es fundamentalmente un instrumento de promoción; en cambio, las Directrices alientan también a las empresas a establecer procedimientos de conciliación voluntaria para la solución y prevención de los conflictos laborales.

15. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un foro de conocimientos que gira en torno a los diez principios derivados de los principales instrumentos internacionales, centrados en los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la corrupción. Uno de los principios fundamentales del Pacto Mundial es que, sin la participación activa del sector privado, es de temer que nunca se pongan en aplicación los principios universales. Por consiguiente, el Pacto Mundial se propone lograr que la economía mundial descansa en los valores universales definidos en los instrumentos internacionales. Los dos primeros principios del Pacto tienen que ver con los derechos humanos. Según el primero, las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, y conforme al segundo, las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos. Como iniciativa del Secretario General, el Pacto Mundial tiene potencialmente una cobertura territorial importante, pues las redes locales establecidas para el Pacto se extienden por más de 50 países. La cobertura en número de empresas es también considerable, pues la mayoría de los más de 1.700 participantes oficiales son empresas.

16. El Pacto Mundial es puramente voluntario para las empresas, aunque los "derechos humanos reconocidos internacionalmente" a los que hace referencia son por lo general vinculantes para los Estados. Contrariamente a las Directrices de la OCDE y a la Declaración tripartita de la OIT, el Pacto Mundial no tiene un mecanismo de vigilancia; se apoya en la responsabilidad pública, la transparencia y el interés bien entendido de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad civil para emprender o participar en la acción encaminada a la aplicación de los diez principios. Según la Oficina del Pacto Mundial, un estudio reciente ha mostrado que el Pacto ha repercutido de manera considerable en el comportamiento de las empresas, contribuyendo en especial a acelerar los cambios positivos.

17. Si bien todas estas iniciativas y normas contienen referencias a la promoción y protección de los derechos humanos, su trato depende de la pertinencia de los derechos humanos en relación con los objetivos y el alcance generales de cada iniciativa. Así, la Declaración tripartita de la OIT alude expresamente a los derechos fundamentales de los trabajadores, pero no a otros, mientras que el Pacto Mundial se refiere a los derechos humanos en general sin precisar de qué derechos se trata. Los "derechos humanos" a los que hacen referencia las Directrices de la OCDE tampoco se especifican. Como consecuencia, todavía no se comprende qué espera de las empresas la comunidad internacional en lo que atañe a los derechos humanos.

### **El proyecto de Normas**

18. El proyecto de "Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos" (proyecto de Normas) tiene por objeto imponer responsabilidades directas a las empresas con miras a lograr una protección completa de todos los derechos humanos -civiles, culturales, económicos, políticos y sociales- de importancia para las actividades de las empresas. El proyecto de Normas mencionada específicamente los derechos humanos cuya protección es importante en relación con las actividades empresariales, entre ellos el derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato no discriminatorio, el derecho a la seguridad personal o los derechos de los trabajadores, y hace referencia a los derechos de grupos particulares, como los pueblos indígenas. El proyecto de Normas fija también las responsabilidades de las empresas comerciales en materia de protección del medio ambiente y del consumidor. Como iniciativa de un órgano de expertos de las Naciones Unidas, el proyecto aspira a una amplia cobertura territorial. También se propone lograr una cobertura amplia en número de empresas, como se desprende de la expresión "empresas transnacionales y otras empresas comerciales" que figura en el título del proyecto. Éste prevé toda una serie de mecanismos de aplicación cuya finalidad consiste en promover a la vez que proteger, como son la presentación espontánea de informes y la verificación externa. La Comisión ha indicado que el proyecto de Normas contiene elementos e ideas útiles que ella deberá tomar en consideración, pero que por ser un proyecto de propuesta carece de autoridad legal.

19. El proyecto de Normas se propone propiciar una mejor comprensión de lo que se espera de las empresas en materia de derechos humanos. Sin embargo, el proceso de consulta puso de manifiesto la gran diversidad de opiniones existente entre las partes interesadas en cuanto al valor y el contenido del proyecto. Ciertos grupos de empleadores, numerosos Estados y algunas empresas expresaron críticas al respecto, mientras que diversas organizaciones no gubernamentales, algunos Estados y cierto número de partes interesadas, en particular universidades, abogados y consultores, apoyaron el proyecto.

20. Los principales argumentos a favor y en contra del proyecto de Normas se resumen a continuación. Las partes interesadas que emitieron críticas afirmaron lo siguiente:

- a) El proyecto de Normas constituye una desviación importante con respecto a la situación actual, caracterizada por la adhesión voluntaria de las empresas a las normas internacionales sobre derechos humanos, desviación cuya necesidad no se ha demostrado.

- b) La manera en que están redactadas las Normas es indebidamente negativa hacia las empresas. El tono adoptado peca de parcialidad y no tiene suficientemente en cuenta la aportación considerable de las empresas al disfrute de los derechos humanos.
- c) El reconocimiento de la obligación jurídica de las empresas de "promover y proteger los derechos humanos, asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar" carece de fundamento y es una interpretación errónea del derecho internacional, pues sólo los Estados tienen obligaciones jurídicas con arreglo a la normativa internacional de derechos humanos.
- d) El contenido del proyecto de Normas es vago e impreciso en lo que respecta a los derechos humanos. Por ejemplo, en la referencia que se hace a los tratados y otros instrumentos internacionales en el preámbulo y en las definiciones se mencionan documentos que son simples recomendaciones, sólo han sido ratificados por pocos Estados, no son directamente aplicables o no son instrumentos de derechos humanos. Esos documentos, por consiguiente, no constituyen una indicación del estado de la normativa internacional de derechos humanos.
- e) Las responsabilidades jurídicas impuestas a las empresas en el proyecto de Normas son más exigentes que las normas aplicables a los Estados. En particular, según los términos del proyecto, se les impone la obligación de respetar normas en virtud de tratados que tal vez no hayan sido ratificados por el Estado en el que realizan sus operaciones.
- f) El proyecto de Normas impone a las empresas la adopción de decisiones equilibradas que sería más apropiado dejar al arbitrio de los gobiernos. Algunos derechos humanos presuponen que los gobiernos decidan cuál es la forma más apropiada de aplicación, sopesando intereses a menudo contradictorios. El Estado democrático se halla en mejores condiciones que una empresa para adoptar ese tipo de decisiones.
- g) La imposición de responsabilidades jurídicas a las empresas podría desplazar la obligación de proteger los derechos humanos de los gobiernos al sector privado, ofreciendo así un pretexto a los Estados para eludir sus propias responsabilidades.
- h) Las disposiciones del proyecto de Normas en lo que respecta a su aplicación son gravosas y de imposible observancia. La imprecisión de algunas de ellas es tal que sería difícil para un tribunal pronunciarse sobre cualquier comunicación que se le sometiera, y las prescripciones en materia de presentación de informes son excesivamente exigentes. El enfoque vinculante adoptado en el proyecto de Normas podría resultar asimismo contraproducente, pues está basado no en esfuerzos voluntarios sino en la aplicación de normas que son solamente mínimas.
- i) El proyecto de Normas constituye una duplicación de otras iniciativas y normas, en particular las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la Declaración tripartita de la OIT.

21. Las partes interesadas que acogieron favorablemente el proyecto de Normas sostuvieron que éste:

- a) Representa la iniciativa o la normativa más global, clara y completa sobre las empresas y los derechos humanos, que sobrepasa el ámbito de las normas laborales.
- b) Se suma a las iniciativas y normas existentes sin ser una duplicación de ellas, pues trata de definir las responsabilidades de las empresas en lo que respecta a derechos humanos concretos.
- c) Propone una serie completa de normas para todas las empresas en materia de derechos humanos, así como reglas de juego equitativas para las empresas que compiten entre sí.
- d) Constituye un instrumento para evaluar las prácticas actuales y futuras. El proyecto de Normas puede utilizarse como modelo de derechos y responsabilidades en función del cual las empresas tienen la posibilidad de examinar y evaluar sus actividades en relación con los derechos humanos para comprender las repercusiones que su funcionamiento puede tener en los individuos y las comunidades.
- e) Establece un adecuado equilibrio entre las obligaciones de los Estados y las de las empresas en materia de derechos humanos. El proyecto de Normas no pone en duda la función que desempeña el Estado como primer responsable de los derechos humanos, pero indica que las empresas tienen responsabilidades secundarias en materia de derechos humanos en sus respectivas esferas de actividad e influencia.
- f) Propone un marco normativo y un modelo para las medidas estatales, pues ayuda a los Estados a establecer una legislación nacional determinando los sectores específicos en los que deben reglamentar las actividades de las empresas para que cumplan sus obligaciones en materia de protección de los derechos humanos.
- g) Trata de resolver el problema que surge cuando una empresa que opera en un Estado no tiene la voluntad o la capacidad de proteger los derechos humanos. La definición que se propone en el proyecto de las obligaciones jurídicas internacionales directamente aplicables a las empresas, permitiría resolver los casos en los que el Estado no haya legislado eficazmente o sea incapaz de proteger los derechos humanos.
- h) Tiene en cuenta el cansancio y la desconfianza de que da muestras actualmente la sociedad civil ante las iniciativas voluntarias, que funcionan para los bien intencionados pero que, a pesar de su gran utilidad, no abarcan todas las empresas (muchas no tienen una política en materia de derechos humanos). Las iniciativas voluntarias son incoherentes en el trato que dan a los derechos humanos e insuficientes para hacer frente a todas las amenazas que se ciernen sobre los derechos humanos.
- i) Ofrece a las víctimas de violaciones de los derechos humanos la posibilidad de recurrir contra ellas. Esto constituye una mejora respecto a las iniciativas voluntarias, que no son supervisadas por un órgano independiente y no garantizan necesariamente el derecho a recurrir en caso de violación flagrante.

22. Si bien hay opiniones divergentes al respecto, es importante señalar que el proyecto de Normas, cuya calificación jurídica es la de un anteproyecto, podría ser revisado y examinado por la Comisión. En este contexto, es de señalar que la iniciativa "Business Leaders' Initiative on Human Rights" "ensaya" actualmente el proyecto de Normas entre las sociedades de diferentes sectores empresariales internacionales para ver la manera de garantizar el respeto de los derechos humanos. Las empresas que participan en dicho ensayo se han comprometido a hacer lo necesario para comprender mejor el proyecto de normas y hallar métodos para aplicar las disposiciones del proyecto definiendo lo que se entiende por conducta "esencial", "esperada" y "deseable" para todas las empresas. Este proceso continuará hasta diciembre de 2006.

## II. CUESTIONES PENDIENTES

23. La exposición de las "cuestiones pendientes" que se hace a continuación está basada en tres postulados generales. El primero es que una empresa, como todos los actores de la sociedad, tiene que funcionar de manera responsable, en particular respetando los derechos humanos. Esto se desprende de la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>5</sup> y refleja también la realidad en muchos países, donde la legislación nacional subraya las responsabilidades de las empresas con respecto a los derechos humanos<sup>6</sup>. A escala internacional, muchas empresas participan en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en virtud del cual esas sociedades deben apoyar y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente. De modo análogo, numerosas empresas han adoptado ya directrices y códigos de conducta voluntarios y desean saber con mayor precisión cómo evitar los problemas y favorecer el disfrute de los derechos humanos en sus actividades.

24. En segundo lugar, las empresas pueden desempeñar una función de gran importancia creando un entorno propicio para el disfrute de los derechos humanos mediante inversiones, la creación de empleos y el estímulo del crecimiento económico. En ciertas situaciones, las actividades empresariales han puesto en peligro los derechos humanos y algunas de ellas se han hecho cómplices de violaciones de esos derechos<sup>7</sup>. Aclarar las responsabilidades de las

---

<sup>5</sup> For example, see the preamble which proclaims the Declaration "as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction".

<sup>6</sup> The constitutions of some countries stipulate direct responsibility for legal persons to respect human rights. For example, the Constitution of South Africa (1996) provides in section 8 (2) that: "A provision of the Bill of Rights binds a natural or a juristic person if, and to the extent that, it is applicable, taking into account the nature of the right and the nature of any duty imposed by the right".

<sup>7</sup> The Secretary-General has noted that "individuals and companies take advantage of, maintain and have even initiated armed conflicts in order to plunder destabilized countries to enrich themselves, with devastating consequences for civilian populations" (S/2002/1300, para. 58).

empresas en materia de derechos humanos podría contribuir a evitar problemas en esta esfera, ayudar a los Estados a reglamentar más eficazmente las actividades de las empresas y, al mismo tiempo, facilitar la utilización de una parte de sus beneficios para promover los derechos humanos.

25. En tercer lugar, al analizar en sus líneas generales las iniciativas y normas existentes sobre las empresas y los derechos humanos (cf. sección anterior) se observa que todavía no se comprenden bien la naturaleza y el alcance de las responsabilidades de las empresas con respecto a los derechos humanos. Si bien el número de iniciativas en materia de responsabilidad social de las empresas ha aumentado con rapidez en los diez últimos años, los aspectos de derechos humanos de esas iniciativas no se han desarrollado al mismo ritmo ni de manera coherente. A su vez, esta situación podría contribuir a la incoherencia de las prácticas entre empresas y entre países.

26. Teniendo presente lo antedicho, en la sección que sigue se enumeran las "cuestiones pendientes" para ayudar a la Comisión a determinar "las posibilidades de fortalecer las normas relativas a las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y los medios que [permitan] aplicar dichas normas", como se prevé en la decisión 2004/116.

### **¿Cuáles son las responsabilidades de las empresas en la esfera de los derechos humanos?**

27. Al examinar las responsabilidades de las empresas en la esfera de los derechos humanos, es importante reafirmar que los Estados son los primeros responsables de su protección. Si bien pueden afectar considerablemente al disfrute de los derechos humanos, las empresas no cumplen la misma función en la sociedad, no tienen los mismos objetivos ni ejercen el mismo influjo en los derechos humanos que los Estados. Las responsabilidades de éstos, por consiguiente, no pueden transferirse simplemente a las empresas; las responsabilidades de éstas debe definirse separadamente, en función de su naturaleza y de sus actividades.

28. El Pacto Mundial ha definido las responsabilidades de las empresas en función de dos principios:

- a) Principio 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente;
- b) Principio 2: las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos.

29. Esto constituye un punto de partida útil para comprender las responsabilidades de las empresas, que son de tres tipos, en la esfera de los derechos humanos. Las dos primeras responsabilidades -respetar y apoyar los derechos humanos- se refieren a actos y omisiones de la propia empresa. La tercera responsabilidad -asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos- tiene que ver con la relación entre la empresa y los terceros.

30. La responsabilidad de respetar los derechos humanos plantea relativamente pocos problemas e impone solamente a la empresa que se abstenga de realizar actos que podrían entorpecer el disfrute de los derechos humanos. Por ejemplo, un centro de detención privado debe abstenerse de infligir tratos crueles, inhumanos o degradantes a las personas detenidas.

31. Más complejas son las cuestiones que se plantean en lo que respecta a la responsabilidad de apoyar los derechos humanos, la cual presupone, por ejemplo, que las empresas se comprometan activamente a promover los derechos humanos. Por un lado, las empresas tienen grandes posibilidades, a veces desaprovechadas, de promover los derechos humanos mediante inversiones, así como estimulando el crecimiento económico y creando las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos humanos, objetivo al que podría contribuir la responsabilidad de apoyar los derechos humanos. Por otro lado, aceptar que las empresas asumen activamente la responsabilidad de servir de su influencia para promover los derechos humanos sería difícilmente conciliable con la discreción tradicionalmente reconocida a los Estados para adoptar decisiones apropiadas y formular políticas equilibradas con el fin de hacer efectivos los derechos humanos<sup>8</sup>. En este contexto, cabe señalar que las empresas asumen ya positivamente responsabilidades en otras esferas del derecho nacional, por ejemplo en la legislación relativa a la negligencia, cuando cumplen un deber de diligencia para con sus empleados o las comunidades locales. Esto podría ser útil para aclarar la responsabilidad de apoyar los derechos humanos que han de asumir activamente las empresas.

32. De modo análogo, podría ser útil subdividir en categorías la responsabilidad de apoyar los derechos humanos. Así, por ejemplo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha subdividido las obligaciones de los Estados Partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las obligaciones de respetar, proteger y cumplir (promover, asegurar y facilitar) los derechos económicos, sociales y culturales. Por consiguiente, la responsabilidad de apoyar los derechos humanos podría aclararse a partir de las medidas que pueden adoptar las empresas para proteger y promover los derechos humanos y para asegurar y facilitar su ejercicio. Esas subresponsabilidades podrían clasificarse luego en categorías de conducta empresarial: "esencial", "esperada" o "deseable".

33. La responsabilidad de las empresas de asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos plantea también problemas complejos. Las sociedades se asocian a menudo con otras para operaciones conjuntas o con las autoridades nacionales o locales, lo que puede dar lugar a denuncias de complicidad si uno de los asociados vulnera los derechos humanos. Según una definición de la palabra "complicidad", una empresa es cómplice de violaciones de los derechos humanos si autoriza, tolera o finge desconocer las violaciones de los derechos humanos cometidas por una entidad con la que está asociada o si presta a sabiendas una asistencia concreta o un estímulo que influye de manera sustancial en la comisión de violaciones de los derechos humanos<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> <http://www.ohchr.org/english/issues/globalization/business/reportbusiness.htm>.

<sup>9</sup> <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

34. Cuatro situaciones pueden dar lugar a denuncias de complicidad contra una empresa: en primer lugar, cuando la empresa facilita activamente, de manera directa o indirecta, las violaciones de los derechos humanos cometidas por otros; en segundo lugar, cuando está asociada con un gobierno y tiene motivos fundados para prever que el gobierno va a cometer violaciones en la aplicación del acuerdo o cuando tiene luego conocimiento de que las ha cometido; en tercer lugar, cuando la empresa saca provecho de las violaciones de los derechos humanos, aun cuando no las haya cometido ni facilitado; por último, cuando guarda silencio o no reacciona cuando se entera de esas violaciones<sup>10</sup>. Al igual que ocurre con la responsabilidad de apoyar los derechos humanos, el deber de la empresa de actuar o no actuar en cada una de esas situaciones puede que no sea siempre manifiesto. Hay dudas en cuanto el grado de conocimiento que tenía o debía tener la empresa de las violaciones de los derechos humanos y la medida en que contribuyó a ellas con sus actos u omisiones.

35. El derecho penal nacional e internacional ha sentado una doctrina según la cual los cómplices incurrir en responsabilidad penal incluso cuando se trata de personas jurídicas. Por consiguiente, la doctrina de la complicidad en derecho penal nacional e internacional podría proporcionar orientación para delimitar mejor el alcance de este tipo de responsabilidad<sup>11</sup>.

### **¿Cuáles son los límites de la responsabilidad de las empresas en la esfera de los derechos humanos?**

36. A diferencia de lo que ocurre con los límites de las obligaciones que incumben a los Estados en materia de derechos humanos, los límites de la responsabilidad de las empresas en esta esfera no son fáciles de definir por referencia a los límites territoriales. En efecto, mientras que una pequeña empresa puede influir de modo relativamente limitado en el ejercicio de los derechos humanos en un país concreto, una gran empresa puede influir en ese ejercicio más allá de las fronteras. Por lo tanto, los límites de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos deben definirse teniendo en cuenta otros factores, entre ellos la dimensión de la empresa, su relación con sus asociados, la naturaleza de sus actividades y la proximidad entre éstas y la población.

37. Para comprender el alcance y los límites de la responsabilidad empresarial, es útil recurrir al concepto no jurídico de "esfera de influencia". Es un concepto que no se ha definido oficialmente, pero con esa expresión se tiende a designar a los individuos con los que la empresa tiene cierta proximidad política, contractual, económica o geográfica. Toda empresa, independientemente de su dimensión, tiene una esfera de influencia; cuanto más grande sea, mayor será probablemente su esfera de influencia<sup>12</sup>. Es de señalar que el Pacto Mundial pide a

---

<sup>10</sup> For a complete review of existing initiatives and standards on business and human rights see R. Mares, (ed), *Business and Human Rights: A compilation of documents*, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, vol. 13 (Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004). The eight countries are: Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia.

<sup>11</sup> The eight countries are: Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia.

<sup>12</sup> For example, see the preamble which proclaims the Declaration "as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of



las empresas participantes que "hagan suyos" y "pongan en práctica" los diez principios del Pacto dentro de su esfera de influencia.

38. La noción de "esfera de influencia" podría ser útil para precisar la medida en que las empresas deberían apoyar los derechos humanos y asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos, fijando los límites de su responsabilidad en función de su capacidad para actuar. La noción de esfera de influencia podría, como aspecto importante, contribuir a aclarar los límites de la responsabilidad empresarial en relación con otras entidades de la cadena de distribución, como son las filiales, los agentes, los proveedores y compradores, si se la toma como criterio para evaluar el grado de influencia que ejerce una compañía sobre un asociado en su relación contractual y, por ende, para apreciar la medida en que es responsable de los actos u omisiones de una filial o de un asociado que opera en un eslabón posterior de la cadena de distribución<sup>13</sup>. Al mismo tiempo, la noción de esfera de influencia debería facilitar la definición de la frontera entre la responsabilidad empresarial y las obligaciones estatales, de forma que las empresas no tengan que asumir funciones de supervisión que incumben al Estado. Por último, la noción de esfera de influencia puede asegurar a las empresas más pequeñas que no se verán obligadas a asumir responsabilidades excesivas en materia de derechos humanos, sino tan sólo responsabilidades hacia las personas que se hallan dentro de su limitada esfera de influencia.

39. La Comisión tal vez estime oportuno examinar, para delimitarla mejor, la noción de "esfera de influencia".

#### **¿Con respecto a qué derechos humanos es responsable una empresa?**

40. Son numerosas las fuentes de derecho relativas a los derechos humanos de posible utilidad para definir los derechos con respecto a los cuales pueden incurrir en responsabilidad las empresas. A nivel mundial, la normativa internacional de derechos humanos es la fuente principal. Importa señalar que la Declaración Universal de Derechos Humanos ha pasado a ser un texto de referencia para numerosas iniciativas y normas sobre las empresas y los derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los demás tratados principales de derechos humanos son otras de las fuentes. Si bien el campo de aplicación de esos instrumentos en lo relativo a los derechos humanos no es el mismo en todos los países, pues difieren los niveles de ratificación, es importante señalar que todos los Estados han ratificado al menos uno de ellos.

---

society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction".

<sup>13</sup> The constitutions of some countries stipulate direct responsibility for legal persons to respect human rights. For example, the Constitution of South Africa (1996) provides in section 8 (2) that: "A provision of the Bill of Rights binds a natural or a juristic person if, and to the extent that, it is applicable, taking into account the nature of the right and the nature of any duty imposed by the right".

Es también interesante observar que la Convención sobre los Derechos del Niño, que reconoce todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales en relación con los niños, ha sido aceptada de manera casi universal, pues la han ratificado ya 191 Estados. De modo análogo, algunos derechos humanos han pasado a ser normas de derecho internacional consuetudinario y pueden por tanto considerarse de aplicación universal<sup>14</sup>.

41. Los instrumentos internacionales apenas permiten determinar qué derechos humanos son de interés en relación con las actividades empresariales<sup>15</sup>. En principio, la responsabilidad de "respetar" los derechos humanos podría aplicarse a todos los derechos reconocidos; en consecuencia, las empresas deberían abstenerse de obstaculizar el disfrute de cualquier derecho. Sin embargo, en la medida en que las empresas tienen la responsabilidad expresa de apoyar los derechos humanos, los derechos aplicables a sus actividades son necesariamente menos amplios que los aplicables a los Estados, habida cuenta de la naturaleza muy diferente de las empresas y del papel que desempeñan en la sociedad. Importa señalar que los derechos que requieren arbitrajes delicados en interés público o necesitan la intervención de una autoridad pública no estarían incluidos en la esfera de la responsabilidad empresarial. Por ejemplo, algunos derechos, por ejemplo los relacionados con los procesos penales, el derecho de asilo y los derechos políticos, son de la incumbencia del Estado y guardan por tanto una relación menos directa con las empresas.

42. Una lista no exhaustiva de los derechos humanos de mayor pertinencia en relación con las empresas podría ser la siguiente: prohibición de la discriminación; derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona; derecho a no ser sometido a torturas; derecho a la intimidad; libertad de opinión y expresión; derecho a solicitar, recibir y compartir información; libertad de asociación; derecho a sindicarse; prohibición del trabajo forzoso o en condiciones de esclavitud; prohibición de determinadas formas de trabajo infantil; derecho a la salud; derecho a un nivel de vida adecuado y derecho a la educación. De modo análogo, los derechos de determinados grupos de personas particularmente afectados por las actividades empresariales son pertinentes, en particular los derechos de las mujeres, de los empleados, de los pueblos indígenas y de los trabajadores migrantes y sus familias<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> The Secretary-General has noted that "individuals and companies take advantage of, maintain and have even initiated armed conflicts in order to plunder destabilized countries to enrich themselves, with devastating consequences for civilian populations" (S/2002/1300, para. 58).

<sup>15</sup> Anthony Ewing, suggests the following examples of responsibilities to "support" human rights: (1) not to interfere with or oppose government efforts to protect human rights; (2) to initiate stakeholder dialogues and communicate openly with human rights organizations; (3) to become human rights advocates; (4) to educate employees and other stakeholders in human rights; and, (5) to build capacity of governments and others effectively to respect, ensure and promote human rights. "Understanding the Global Compact Human Rights Principles" in *Embedding Human Rights in Business Practice*, joint publication of the United Nations Global Compact and the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2004, at p. 38.

<sup>16</sup> "The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity: OHCHR Briefing Paper", in UN Global Compact/OHCHR, *ibid*, p. 19.

### **¿Cómo puede garantizarse la responsabilidad de las empresas en la esfera de los derechos humanos?**

43. Velar por que las empresas respeten los derechos humanos es ante todo de la incumbencia del Estado en el plano interno. Los Estados han contraído a nivel internacional la obligación de respetar los derechos de los individuos y de los grupos de individuos y de proteger esos derechos contra la acción de terceros, que pueden ser también entidades empresariales. Muchos países han adoptado leyes relativas a los derechos humanos con el fin de reglamentar las actividades empresariales en esferas tales como la discriminación y los derechos fundamentales de los trabajadores. Las instancias judiciales y cuasi judiciales tienen la misión de velar por la observancia de esas leyes.

44. También incumbe una función importante a las empresas por cuanto deben velar por el respeto de la normativa de derechos humanos en el marco de sus propias actividades. Las iniciativas voluntarias sobre las empresas y los derechos humanos pueden contribuir a promover una cultura de respeto de los derechos humanos desde el interior de la empresa y dar a esas normas un significado práctico estimulando un cambio positivo en apoyo de esos derechos. Las sociedades pueden además promover los derechos humanos en sus relaciones con sus asociados comerciales mediante la inclusión de cláusulas contractuales con miras a lograr que el respeto de los derechos humanos forme parte integrante de todo acuerdo comercial. De modo análogo, los mecanismos del mercado desempeñan un papel indiscutible en la promoción del respeto de los derechos humanos, mediante la utilización de índices ambientales y sociales y la elaboración de informes públicos sobre la actuación de las empresas en materia de responsabilidad social, lo cual a su vez puede influir en la confianza de los mercados y hacer que mejoren los resultados.

45. No obstante, las iniciativas de las empresas y de los mercados tienen sus límites y no abarcan necesariamente todas las situaciones ni pueden sustituir a la labor legislativa. Es importante señalar que, si bien la acción voluntaria de una empresa en la esfera de los derechos humanos puede ser satisfactoria si la intención es buena y mejorar efectivamente la observancia de esos derechos por otras empresas, persiste el escepticismo de otros sectores de la sociedad civil en cuanto a su eficacia global.

46. Se plantea también la cuestión de saber cómo asegurar el respeto de los derechos humanos en las situaciones en que no hay una buena gestión o una rendición de cuentas eficaz porque el Estado no tiene la capacidad o la voluntad de proteger los derechos humanos, debido por ejemplo a un control insuficiente de su territorio, a la debilidad del poder judicial, a la falta de voluntad política o a la corrupción. Si no hay una reglamentación y un sistema de aplicación de las leyes apropiados, el Estado puede verse en la imposibilidad de luchar eficazmente contra las violaciones de los derechos humanos, creándose así además un clima de impunidad. Una cuestión particularmente compleja es la de las reglas que rigen la situación de las sociedades que han establecido su domicilio social en un país, operan en un segundo país y tienen activos en un tercero. Existe la preocupación de que tales empresas eludan la jurisdicción de los Estados en determinadas situaciones, lo cual podría tener consecuencias negativas para el disfrute de los derechos humanos.

47. Es creciente el interés por saber si una compañía matriz debería estar sujeta a la legislación y jurisdicción de su país de origen, y en qué medida, en lo que respecta a las actividades que realiza en el extranjero. La *United States Alien Tort Claims Act* (Ley de los Estados Unidos sobre las acciones de responsabilidad por actos delictivos entabladas por extranjeros) es un ejemplo entre otros de una medida adoptada por el país de origen que reconoce la competencia de sus tribunales para conocer de las acciones civiles entabladas por ciudadanos extranjeros por los daños causados por actos contrarios al derecho internacional o a un tratado de los Estados Unidos. El hecho de someter a las empresas matriz a la jurisdicción de su país de origen por denuncias de violación de los derechos humanos de demandantes que son nacionales del país de acogida plantea la cuestión relativa al respeto de la soberanía nacional del país de acogida y pone asimismo de relieve la complejidad de cierto número de cuestiones jurídicas, que merecen un examen más detenido<sup>17</sup>. No obstante, la reglamentación del país de acogida podría constituir un medio eficaz para proteger los derechos humanos en las situaciones en las que no siempre se pueden exigir responsabilidades.

48. La Comisión tal vez estime oportuno estudiar y analizar con mayor detenimiento la protección de los derechos humanos en las situaciones en que el Estado de acogida no tiene la voluntad o la capacidad de proteger esos derechos, sobre todo estudiando las posibilidades que ofrece la reglamentación del país de origen.

**¿Es preciso que las Naciones Unidas establezcan normas universales para definir la responsabilidad de las empresas en la esfera de los derechos humanos?**

49. La Comisión se ha encargado de determinar las posibilidades de fortalecer las normas sobre las empresas y los derechos humanos. En este contexto, el debate acerca de la posibilidad de que las Naciones Unidas elaboren una declaración para establecer normas universales sobre las empresas y los derechos humanos parece suscitar un interés creciente. Entre las cuestiones que la Comisión puede estimar oportuno examinar a este respecto figuran las siguientes:

- a) ¿Permitiría esa declaración una mejor comprensión de las responsabilidades de las empresas en la esfera de los derechos humanos y ofrecería la posibilidad de mejorar la observancia de los dos principios enunciados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en particular aclarando la naturaleza de las medidas positivas que podrían adoptar las empresas para apoyar los derechos humanos?
- b) ¿Podría el carácter internacional de esa declaración de las Naciones Unidas ayudar a las empresas a fijar unas reglas de juego equitativas definiendo las normas que todas las empresas deberían respetar?
- c) ¿Podría esa declaración de las Naciones Unidas ayudar a las empresas, a los Estados y a la sociedad civil a lograr una buena comprensión de las dimensiones de derechos humanos del marco que rige la responsabilidad social de las empresas?

---

<sup>17</sup> International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, (Geneva, February 2002), pp. 125-136.

- d) ¿Podría esa declaración de las Naciones Unidas servir también para elaborar instrumentos destinados a ayudar a las empresas a promover los derechos humanos, como texto autorizado que explicaría las responsabilidades en materia de derechos humanos y propondría indicadores, métodos para la evaluación de esos derechos y otros elementos?
- e) ¿Podría esa declaración de las Naciones Unidas ayudar a los gobiernos a establecer o fortalecer las normas nacionales sobre el comportamiento de las empresas en lo que se refiere a su repercusión en los derechos humanos?
- f) ¿Podría esa declaración de las Naciones Unidas ayudar a los órganos creados en virtud de tratados a mantener un diálogo constructivo con los Estados Partes en los instrumentos internacionales de derechos humanos, determinando claramente las medidas que deberían adoptar los Estados para proteger los derechos humanos contra los actos de terceros?

### **¿Cuál sería la naturaleza jurídica de esas responsabilidades?**

50. La normativa internacional de derechos humanos impone por lo general obligaciones a los Estados, aunque hay excepciones, por ejemplo en relación con los grupos armados<sup>18</sup>. Los Estados Partes en los tratados de derechos humanos tienen la obligación de proteger a los individuos y a los grupos de individuos contra los actos de terceros, incluidas las empresas. El establecimiento de normas universales sobre las empresas y los derechos humanos en una declaración plantearía la cuestión de determinar la naturaleza jurídica de dicho texto y si éste impondría obligaciones jurídicas directas a las empresas en materia de derechos humanos. La Comisión tal vez estime oportuno estudiar más detenidamente los efectos que tendría la imposición de obligaciones jurídicas directas a las empresas en virtud de la normativa internacional de derechos humanos y la manera de vigilar la observancia de esas obligaciones.

### **¿Qué instrumentos se necesitan para promover el respeto de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales?**

51. En su decisión 2004/116, la Comisión prevé además seguir estudiando la cuestión relativa a la aplicación de las normas. El proceso de consulta ha permitido identificar varias esferas en las que se debe proseguir esa labor. Entre ellas cabe citar la elaboración de métodos de evaluación de la repercusión en los derechos humanos, para ayudar a las empresas a evaluar el impacto real o potencial de sus actividades en el ejercicio de esos derechos; la elaboración de material docente para ayudar a las empresas a promover los derechos humanos en el marco de sus actividades; la compilación de las prácticas empresariales y estatales óptimas en lo que se

---

<sup>18</sup> Under international criminal law, three elements must be met to show complicity: first, a crime must have been committed; second, the accomplice must contribute in a direct and substantial way to the crime; and, third, the accomplice must have had intent or knowledge or was reckless with regard to the commission of the crime. See International Peace Academy and Fafo AIS, *Business and International Crimes: Assessing the Liability of Business Entities for Grave Violations of International Law*, September 2004, p. 23 (<http://www.fafo.no/liabilities/index.htm>).

refiere a las empresas y los derechos humanos; y la adopción y el fortalecimiento de programas de asistencia técnica a los Estados en la esfera de las empresas y los derechos humanos, en particular mediante la formación de jueces, la creación de organismos de reglamentación nacionales y elaboración de leyes y reglamentos.

### III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

**52. El proceso de consulta emprendido durante la preparación del presente informe constituye una nueva etapa en el diálogo constante entre los Estados y diferentes partes interesadas sobre la cuestión relativa a las empresas y los derechos humanos. Habida cuenta de ese proceso, la Alta Comisionada formula las conclusiones y recomendaciones siguientes para contribuir a la prosecución de ese diálogo y ayudar a la Comisión a determinar "las posibilidades de fortalecer las normas relativas a las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos y los medios que [permitan] aplicar dichas normas". De ese modo, la Alta Comisionada subraya no sólo la importancia de este tema en el programa de la Comisión, sino también la necesidad de que ésta aproveche la dinámica actual para definir y aclarar la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Esta labor de definición y aclaración constituirá una sólida base para promover el diálogo y resolver los numerosos problemas a los que se ven confrontadas las partes interesadas en la esfera de las empresas y los derechos humanos.**

- a) **Sobre la base del examen de las iniciativas y normas existentes, se observa que no siempre se comprenden bien las responsabilidades de las empresas en la esfera de los derechos humanos;**
- b) **El debate acerca de la posibilidad de establecer una declaración de las Naciones Unidas sobre las normas universales de derechos humanos aplicables a las empresas suscita un interés creciente;**
- c) **El actual proceso de consulta debe considerarse un primer paso; hay que proseguir, por intermedio de la Comisión, el diálogo y las consultas entre todas las partes interesadas sobre la cuestión relativa a las empresas y los derechos humanos. En este contexto, es en particular necesario estudiar la manera de tener más eficazmente en cuenta las opiniones de los Estados y de las partes interesadas de los países en desarrollo;**
- d) **Gran parte del proceso de consulta se centró en el proyecto de "Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos". Aunque sigue habiendo opiniones divergentes sobre ese proyecto, será de utilidad definir con mayor precisión los "elementos útiles" del proyecto de Normas mencionados por la Comisión en su decisión 2004/116. En particular, el "ensayo" del proyecto de Normas en el marco de la iniciativa "Business Leaders' Initiative on Human Rights" podría contribuir a una mejor comprensión de la naturaleza precisa de la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Esa iniciativa merece estimularse. Por consiguiente, la Alta Comisionada recomienda a la**

**Comisión que mantenga el proyecto de Normas entre las iniciativas y normas existentes sobre las empresas y los derechos humanos con miras a su ulterior examen;**

- e) Muchas de las cuestiones señaladas en el presente informe deben estudiarse por separado. Los temas principales que sería útil seguir aclarando y estudiando son en particular los conceptos de "esfera de influencia" y de "complicidad"; la naturaleza de la responsabilidad positiva de las empresas de "apoyar" los derechos humanos; la responsabilidad en materia de derechos humanos de las empresas con respecto a sus filiales y cadenas de distribución; las cuestiones relacionadas con la jurisdicción y la protección de los derechos humanos en las situaciones en las que un Estado no tiene la voluntad o la capacidad de proteger esos derechos; la realización de estudios sectoriales específicos sobre los diferentes obstáculos con que tropiezan las empresas sector por sector; y la realización de estudios específicos por situación, abordando en particular la protección de los derechos humanos en las zonas de conflicto;**
- f) Es grande la necesidad de elaborar "instrumentos" para ayudar a las empresas a asumir sus responsabilidades, en particular preparando material docente y metodologías para evaluar la repercusión en los derechos humanos de las actividades actuales y futuras de las empresas.**

## **Annex I**

### **OUTLINE OF THE CONSULTATION PROCESS IN RESPONSE TO COMMISSION DECISION 2004/116**

#### **STATES AND STAKEHOLDERS CONTACTED FOR INPUT INTO THE REPORT**

##### **States**

All members and observer States of the Commission.

##### **Transnational corporations**

ABB, Agricola Chapi, Alcan, Ashanti Goldfields, BASF, British Petroleum, Eskom, Felipe Rodriguez, Gap, Hewlett Packard, Junyao Group, Li & Fung, Oil and Natural Gas Corporation, Newmont Mining, Nexen, Nissan, Novartis, Novo Nordisk, Novozymes, Petrobras, Pfizer, Ricoh, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Suez, Tata Iron & Steel, Telefonica, Talal Abu-Ghazaleh Organization, Titan Cement, Unilever, Westpac.

##### **Employer associations**

The International Chamber of Commerce, the International Organization of Employers, the United States Council for International Business, the World Business Council for Sustainable Development.

##### **Employee associations**

International Confederation of Free Trade Unions, World Confederation of Labour.

##### **Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

The Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Development Programme, United Nations Environment Programme, United Nations Industrial Development Organization, United Nations Research Institute for Social Development, World Bank.

##### **Non-governmental organizations**

Action Aid, American Association of Jurists, Amnesty International, Business and Human Rights Resource Centre, Business for Social Responsibility, Christian Aid, Center for Economic and Social Rights, Centre for Housing Rights and Evictions, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), CSR Europe, Ethical Globalization Initiative, Danish Institute for Human Rights, Europe-Third World Centre, FIAN International, Friedrich Ebert Stiftung, Global Reporting Initiative, Henri Dunant Centre for Humanitarian Dialogue, Human Rights Advocates, Human Rights Watch, International Baby Food Action Network, International



Restructuring and Education Network Europe, Organisation Mondiale Contre la Torture, Oxfam, Peoples' Movement for Human Rights Education, The Prince of Wales Business Leaders' Forum, Save the Children, Transparency International, World Economic Forum.

### **Treaty bodies**

The Committee against Torture, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, the Committee on the Rights of the Child, the Human Rights Committee.

## **STATES AND STAKEHOLDERS PROVIDING INPUTS INTO THE REPORT**

### **States**

Australia, Austria, Belgium, Canada, Croatia, Cuba, Czech Republic, Denmark, Finland, Germany, Greece, Hungary, Italy, Lithuania, Luxembourg, Mauritius, Netherlands, Norway, Philippines, Poland, Portugal, Sweden, Switzerland, Syrian Arab Republic, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America.

### **Transnational corporations**

BASF, British Petroleum, Business Leaders' Initiative on Human Rights (ABB Ltd, Barclays plc, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis Foundation for Sustainable Development, Novo Nordisk A/S, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc), Gap, Newmont, Nexen, Pfizer, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Storebrand, Telefonica.

### **Employer associations**

Bundesverband der Deutschen Industrie, Business and Industry Advisory Committee to the OECD, Confederation of British Industry, Confederation of Danish Industry, International Chamber of Commerce, International Organization of Employers, Netherland's Industry, United States Council for International Business.

### **Employee associations**

World Confederation of Labour.

### **Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

The Global Compact Office, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Environment Programme, United Nations Research Institute for Social Development.

### **Treaty bodies**

The Committee on the Rights of the Child, The Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families.

### **Non-governmental organizations**

Action Aid, Amnesty International, Australian Human Rights Centre, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, CAFOD, Castan Centre, CEDHA, Christian Aid, Dutch Round Table on Business and Human Rights, ESCR-net (joint submission), Europe Third World Centre (joint submission), FIDH, Geneva Social Observatory, German Clean Clothes Campaign, Greenpeace, Human Rights First, Human Rights Watch, Humanistish Overleg Mensenrechten, Infact, Interfaith Center on Corporate Responsibility, International Baby Food Action Network, International Commission of Jurists, International Peace Academy/FAFO, Misereor (joint submission), Mineral Policy Institute (joint submission), Oxfam.

### **Other stakeholders**

Business for Social Responsibility, Caux Round Table, Sir Geoffrey Chandler, Columbia University Law School Human Rights Clinic, Danish Institute for Human Rights, Ms. Surya Deva, Ethical Funds, François-Xavier Bagnoud Center for Health and Human Rights (Harvard School of Public Health), Mr. Francis House, International Business Leaders' Forum, Mr. Menno Kamminga, King Zollinger, Lawhouse, Mr. John O'Reilly, SustainAbility, TwentyFifty.

## **STAKEHOLDERS ATTENDING THE OHCHR/GLOBAL COMPACT CONSULTATION ON 22 OCTOBER 2004**

### **Experts**

Mr. Aron Cramer, Mr. Andrew Clapham, Mr. Klaus Leisinger.

### **Transnational corporations**

ABB, ABN Amro, Alcan, BASF, Credit Suisse, Eni, Norsk Hydro, Novo Nordisk, Pfizer, Rio Tinto, Novartis Foundation for Sustainable Development.

### **Employer associations**

International Organization of Employers, Confederation of British Industry.

### **Employee associations**

International Confederation of Free Trade Unions, International Federation of Chemical Energy, Mine and General Workers.

**Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Children's Fund, United Nations Research Institute for Social Development, United Nations System Staff College.

**National human rights institution**

Danish Institute for Human Rights.

**Non-governmental organizations, consultancies and other organizations**

Amnesty International, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, Earth Justice, Europe Third World Centre, Franciscans International, Geneva Social Observatory, Global Reporting Initiative, Greenpeace, Human Rights Watch, INFACT, International Bar Association, International Business Leaders' Forum, International Commission of Jurists, International Council on Human Rights Policy, International Service for Human Rights, KLD Research and Analytics, Kroc Institute, Lawhouse, Norwegian Forum for Development, Respect Europe, Rights and Accountability in Development, SustainAbility Ltd, 3D-Trade-Human Rights-Equitable Economy, Misereor.

**Independent**

Mr. Bjorn Kümmel, Mr. Chip Pitts, Ms. Dorothee Baumann (University of Zurich),  
Mr. John O'Reilly.

## Annex II

### DESCRIPTION OF A SELECTION OF EXISTING INITIATIVES AND STANDARDS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Of the many existing initiatives and standards on business and human rights, the following list identifies those mentioned most prominently in the consultations.

*The ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.* The Tripartite Declaration, adopted in 1977 by Governments, employer associations and employee associations, provides guidance to multinational enterprises as well as to domestic business, Governments and workers' organizations in areas such as employment, training, conditions of work and industrial relations. The interdependent aims of the Tripartite Declaration are, on the one hand, to encourage the positive contribution that investment by multinational enterprises can make to economic and social progress, and on the other hand, to minimize and resolve the difficulties to which such investment may give rise.

*The Global Compact.* The Global Compact is the voluntary corporate citizenship initiative of the United Nations Secretary-General that brings together companies, labour, United Nations agencies and civil society to support ten principles derived from key international instruments including the Universal Declaration of Human Rights. The first two principles of the 10 Global Compact Principles concern human rights. The Global Compact is a multi-stakeholder network with over 1,700 formal participants. The Global Compact was conceived as a way to help bring about a more sustainable and inclusive global economy, by underpinning it with universal values that Governments have defined through international agreements.

*The OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* The Guidelines are a government-backed set of voluntary guidelines for international business covering a broad range of issues ranging from human rights, core labour standards, fighting corruption, consumer protection and environmental protection to compliance with local laws and regulations, abstaining from anti-competitive practices and meeting host country tax liabilities. While observance of the Guidelines is voluntary for business, adhering Governments are committed to promoting them among multinational enterprises operating in or from their territories. 38 Governments - the 30 members of the OECD and eight non-members (Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia) - have adhered to them. The Guidelines were last revised in 2000.

*The draft "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights".* The draft Norms are a set of human rights, environmental and consumer protection responsibilities of business approved by the Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights in 2003. The draft includes provisions on the right to equal opportunity and non-discrimination, the right to security of persons, the rights of workers and respect for national sovereignty and human rights and seeks to hold business directly accountable in relation to human rights standards.

*Business Leaders' Initiative for Human Rights (BLIHR).* BLIHR brings together ten companies (ABB, Barclays plc, Gap, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis, Novo Nordisk, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc) for a three-year period beginning in May 2003 to explore the ways that human rights standards and principles can inform issues of corporate responsibility and corporate governance. During the first year of the initiative, BLIHR worked together in collaboration with leading human rights and corporate responsibility experts and organizations to examine a range of relevant standards and initiatives, with a particular focus on the draft Norms described above.

*The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Adopted in 1998, the ILO Declaration is addressed to all ILO member States, irrespective of whether they have ratified the core ILO conventions. Its four principle areas of application are freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. Although addressed to States, the ILO Declaration has implications for the activities of business.

*Voluntary Principles on Security and Human Rights for the Extractive and Energy Sectors.* The Governments of the United States and the United Kingdom, companies in the extractive and energy sectors and non-governmental organizations developed a set of voluntary principles to provide practical guidance to strengthen human rights safeguards in company security arrangements in the extractive sector. The Voluntary Principles are the basis of a global standard for the extractive sector and address three areas of mutual concern to both companies and civil society, namely: engagement with private security; engagement with public security; and risk assessment supporting security arrangements consistent with human rights. While the Voluntary Principles are essentially voluntary, they have also been annexed to contracts and can therefore also potentially become legally enforceable.

*OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions.* Adopted in 1997, the OECD Convention on Combating Bribery seeks to combat the "widespread phenomenon" of bribery in international business transactions. The Convention requires each State party to establish measures making the bribery of a foreign official in international business transactions a criminal offence and requires the imposition of sanctions on natural and legal persons in the case of bribery. The Convention envisages prosecution of nationals of States parties for acts of bribery committed abroad where this is possible under national law. The Convention however does not specifically refer to human rights.

*The United Nations Convention against Corruption.* Adopted in 2003, the Convention seeks amongst other objectives to promote and strengthen measures to prevent and combat corruption more efficiently and effectively and includes requirements that States, consistent with its legal principles, establish liability of legal persons. The Convention does not specifically refer to human rights.

*Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP).* WRAP is a certification programme, requiring manufacturers to comply with 12 universally accepted principles including principles, relating to compliance with laws and workplace relations; the prohibition of forced labour; prohibition of harassment and abuse; compensation and benefits; hours of work; prohibition of discrimination; health and safety; freedom of association and collective bargaining; environment; customs' compliance and security. The programme's objective is to monitor independently and certify compliance with these socially responsible global standards for manufacturing and ensure that sewn products are produced under lawful, humane and ethical conditions. Participating companies voluntarily agree that their production and that of their contractors will be certified by the WRAP certification programme as complying with these standards. 19 worldwide apparel associations participate in the scheme, which they promote among their members.

*SA8000.* Social Accountability International, a non-profit organization based in the United States, established the SA8000 certification scheme in 1999 as a way for retailers, brand companies, suppliers and other organizations to maintain just and decent working conditions throughout the supply chain. SA8000 is based on international workplace norms derived from ILO Conventions, the Universal Declaration of Human Rights and the Convention on the Rights of the Child, and includes standards on child labour, forced labour, workplace health and safety, freedom of association and collective bargaining, non-discrimination, discipline, working hours, compensation, and management systems. Companies focused on production can seek certification under SA8000 while companies involved in selling goods or a combination of production and selling can join the SAI corporate involvement programme that helps companies implement the standards and report on adherence.

*Kimberley Process Certification Scheme.* In 2002, 36 States and the European Union, representing countries that mine, trade and cut rough diamonds, formally adopted the Kimberley Process Certification Scheme with the ultimate aim of putting an end to trade in conflict diamonds. A declaration outlines all the steps that Governments should take to ensure certification of diamonds under the scheme. Steps include the creation of systems of internal control - including penalties for violations - to prevent conflict diamonds entering shipments of rough cut diamonds. The signatory Governments have also undertaken to monitor effectively diamond trade in order to detect and prevent trade in conflict diamonds. The Kimberley Process is ongoing and participating Governments rotate the chairpersonship of the process on an annual basis.

*The Global Sullivan Principles.* The Global Sullivan Principles were developed as a voluntary code of conduct for companies doing business in apartheid - South Africa. The Principles aim to have companies and organizations of all sizes, in widely disparate industries and cultures, working toward the common goals of human rights, social justice and economic opportunity. Each endorser of the Principles makes a commitment to work towards the goals of the Principles, including through the implementation of internal policies, procedures, training and reporting structures. Endorsing companies and organizations are asked to take part in an annual reporting process to document and share their experiences in relation to implementation of the Principles.

*Global Reporting Initiative (GRI).* GRI started in 1997 as a multi-stakeholder process and independent institution to develop and disseminate a globally applicable framework for reporting an organization's sustainability performance. The framework presents reporting principles and specific content indicators to guide the preparation of organization-level sustainability reports. The framework of principles and guidelines is for voluntary use by organizations for reporting on the economic, environmental, and social dimensions of their activities, products, and services. GRI is an official collaborating centre of UNEP and works in cooperation with the Global Compact.

*Fair Labor Association.* The Fair Labor Association (FLA) is a non-profit organization combining the efforts of industry and civil society to promote adherence to international labour standards and to improve working conditions worldwide. FLA endorses an industry-wide code of conduct based on ILO labour standards and holds participating companies accountable for the conditions under which their products are produced through an independent monitoring system. There are currently 12 leading brand name companies participating in FLA.

*The Extractive Industry Transparency Initiative.* In 2002, the United Kingdom Government announced the Extractive Industries Transparency Initiative at the World Summit on Sustainable Development in Johannesburg. The initiative aims to increase transparency over payments by companies to governments and Government-linked entities, as well as transparency over revenues by those host country Governments through voluntary reporting submitted to an independent third party. The initiative is multi-stakeholder and seeks the involvement of small, medium and multinational businesses, industry groups, intergovernmental and non-governmental organizations as well as host and home country Governments.

*Caux Round Table Principles for Business.* Designed in 1994 by a network of business leaders, the Caux Round Table Principles aim to express a standard to measure business behaviour through the identification of shared values and the reconciliation of differing values. The Principles set out responsibilities of business in relation to a range of issues including respect for the environment, avoidance of illicit operations and respect for customers, employees, investors, suppliers, competitors and communities. The Principles identify the responsibility of business to respect human rights and democratic institutions and promote them wherever possible. The Caux Round Table promotes the Principles through a range of networks that includes employer associations, civil society and the Global Compact Office.

*International Peace Operations Code of Conduct.* The International Peace Operations Association (IPOA) is a non-profit organization of private sector service companies, non-governmental organizations and individuals engaged in international peace operations around the world that aims to help international peace operations succeed by utilizing the capabilities of the private sector. IPOA approved its revised Code of Conduct in 2004. Through the Code of Conduct, IPOA members pledge to adhere to principles of human rights, transparency, accountability and ethical conduct at levels that go beyond strict legal requirements.

*The Danish Institute for Human Rights (DIHR) Human Rights and Business Project.* Since 1999, the Human Rights and Business Project of DIHR, in joint sponsorship with the Confederation of Danish Industries and the Industrial Fund for Developing Countries, has focused on clarifying the responsibility of business in relation to human rights through the development of concrete tools which can be used by companies to evaluate their human rights performance. DIHR has focused in particular on the development of the Human Rights Compliance Assessment tool - a diagnostic test, consisting of individual indicators which companies run to ensure that their practices remain compliant with human rights.

*FTSE4Good Index.* FTSE Group, an independent company whose sole business is the creation and management of indices and associated data services, has developed the FTSE4Good index series to measure the performance of companies that meet globally recognized corporate responsibility standards and to facilitate investment in those companies. For inclusion in the company assessment process, a company must meet criteria requirements in three areas: working towards environmental sustainability; developing positive relationships with stakeholders; and upholding and supporting universal human rights.

*Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index.* Goldman Sachs, a global investment banking, securities and investment management firm, has developed an environmental and social index for the oil and gas industry to identify specific environmental and social issues likely to be material for company competitiveness and reputation. The index relies on 30 criteria over 8 categories, namely: climate change; pollution; human rights; management diversity and incentives; investment in the future; workforce; safety; and transparency and vision. Goldman Sachs published its first index in 2004.

*The United States Alien Torts Claims Act.* This Act empowers United States courts to hear civil claims of foreign citizens for injuries by actions in violation of the law of nations or a treaty to which the United States is party.

*Individual corporate codes of conduct, statements, principles and policies.* Some businesses establish their own principles and standards on human rights and related issues to which they adhere voluntarily. The following companies provided information in the consultation process on such initiatives: BASF, BP, GAP, Nexen, Prizer, Rio Tinto, Shell General Business Principles, SONOFON, Storebrand and Telefonica.



### Annex III

#### COMPARISON OF THE SCOPE AND LEGAL STATUS OF EXISTING INITIATIVES AND STANDARDS LISTED IN ANNEX II

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
<b>ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy</b>	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	ILO member States and associated employer and employee associations	Workers' human rights recognized in ILO instruments	International	Multinational enterprises	Conventions listed are subject to ILO supervisory mechanisms	Non-binding (Conventions included are binding on States parties)
<b>Global Compact</b>	Voluntary initiative	Promotion	United Nations Secretary-General	General reference to human rights	Not defined	1,700 participants to date - mostly business enterprises	None	Non-binding
<b>OECD Guidelines for Multinational Enterprises</b>	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	OECD member States and 8 adhering States	General references plus specific workers' rights	OECD member States and the 8 adhering States	Multinational enterprises headquarter in OECD countries	National contact points to resolve specific instances	Non-binding but commitment by adhering States to promote
<b>Draft "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights"</b>	Draft international instrument directed at States and business	Promotion and protection	Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights	General and specific references to a wide range of rights	International coverage envisaged	Transnational corporations and other business enterprises	National and international monitoring, verification and enforcement	As a draft proposal, they have no legal standing
<b>Business Leaders' Initiative for Human Rights</b>	Tools	Promotion	10 companies and civil society	General/ specific references drawn from the draft Norms	Not defined	10 companies	Results of project expected in 2006	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	ILO member States	Freedom of association, the elimination of forced labour and child labour and discrimination in the workplace	International	Indirect coverage of potentially wide pool of business	Rights referred to are subject to ILO supervisory mechanisms as well as Global Report	Non-binding
<b>Voluntary Principles on Security and HR for the Extractive and Energy Sectors</b>	Voluntary initiative	Promotion	UK and US Governments plus companies in extractive and energy sectors and NGOs	General references to human rights	Not defined	Extractive and energy sectors	Encourages risk assessment and investigation by companies	Non-binding
<b>OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	OECD member States	No references to human rights	OECD Member States	Bribery by legal persons envisaged as an offence	Monitoring in framework of the OECD working group on bribery in international business transactions	Binding on States parties
<b>Convention against Corruption</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	United Nations member States	No references to human rights	International	Corruption in the private sector	National enforcement	Binding on States parties
<b>Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)</b>	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights	Undefined (focus on countries with apparel production)	Apparel sector	Certification scheme	Non-binding
<b>SA 8000</b>	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights, children's human rights	Undefined	Retailers, brand companies, suppliers and others	Certification scheme	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>Kimberley Process Certification Scheme</b>	Certification scheme/ instrument directed at States, relevant to business	Promotion and protection	36 States and the European Union	General references to human rights	Countries that mine, trade and cut rough diamonds	Diamond sector	Certification scheme and monitoring by States parties	Non-binding but commitment by States to respect and promote
<b>The Global Sullivan Principles</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	Undefined	Approx. 100 companies	Annual reporting process to share experience	Non-binding
<b>The Global Reporting Initiative</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent (but in collaboration with the United Nations)	General references to human rights	Undefined	Over 600 organizations using the Guidelines	Sustainability reports	Non-binding
<b>Fair Labor Association</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent coalition of businesses and civil society	Workers' human rights	Undefined	12 leading brand name companies	Independent monitoring mechanism and public reporting	Non-binding
<b>The Extractive Industry Transparency Initiative</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Governments, donors, companies, investors, civil society organizations and IFIs	No reference to human rights	Undefined	Companies in the extractive sector	Publishes guidelines on reporting	Non-binding
<b>Caux Round Table Principles</b>	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	International business leaders	None	Non-binding
<b>International Peace Operations Code of Conduct</b>	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	Service companies engaged in international peace operations	Engages in dialogue with stakeholders and publishes an industry newsletter	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>The Danish Institute for Human Rights: Human Rights and Business Project</b>	Tools	Promotion	Independent, with support of government and participation of private sector and not-for-profit actors	General and specific reference to a wide range of rights	International	Pharma, steel, agriculture, logging, lumber, paper and cardboard, apparel and textile industries	Enters into active dialogue with companies during the research and development phase; delivers training programmes; makes tools available for the assessment of compliance, develops codes	Non-binding
<b>FTSE4Good Index</b>	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General to human rights	International	Wide	Reviews information provided by business and independent sources to assess companies	Non-binding
<b>Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index</b>	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	International	Oil and gas industry	Companies evaluated on thirty criteria in eight categories and ranked accordingly	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>Alien Tort Claims Act</b>	National legislation	Promotion and protection	US Government	No specific references, although read to encompass some human rights obligations	International	Wide	Allows United States District Courts to take jurisdiction in matters involving injuries connected with the violation of the law of nations or a treaty to which the United States is a party	Binding on companies
<b>Individual corporate initiatives</b>	Voluntary initiatives	Promotion	Individual companies	Both general and specific references depending on the initiative	Depends on the operations of the business entity	Individual companies	Self-monitoring	Non-binding