

Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad

# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad. Principales resultados

Cátedra Telefónica-UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad

Elaborado por:

Asunción Candela

Coordinado por:

Economistas sin Fronteras

Marta de la Cuesta

Eva Pardo

Mayo 2014

Con la financiación de:



[www.catedras.telefonica.es](http://www.catedras.telefonica.es)  
[www.rcysostenibilidad.telefonica.com](http://www.rcysostenibilidad.telefonica.com)



*Telefonica*

## Biografía



### Asunción Candela

Licenciada en Economía por la Universidad de las Illes Balears, obtuvo el Diploma de Estudios Avanzados en Análisis Económico por la UNED en el año 2008, bajo la financiación de una beca de Formación de Personal Investigador (FPI). Posteriormente, se incorporó a la Fundación IDEAS como Ayudante de Investigación en Economía, Sostenibilidad y Bienestar.

Durante el curso 2011-2012 llevó a cabo el Máster en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa de la UNED. Actualmente es doctoranda del programa de Economía y Empresa de la UNED y colaboradora de la Cátedra Telefónica – UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.



### Economistas sin Fronteras [www.ecosfron.org](http://www.ecosfron.org)

Es una de las principales organizaciones del tercer sector en el ámbito de la Responsabilidad Social y la Inversión Socialmente Responsable en España. Fue pionera en implantar el debate sobre la RSC a finales de los años 90 e impulsora del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. Entre las actividades que realiza en estos ámbitos destacan las de sensibilización, formación y apoyo a la ciudadanía y a las instituciones. Presta apoyo a las instituciones financieras en la implementación de políticas de inversión socialmente responsable y es socio en España de la agencia de análisis social EIRIS.

# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados



#### Marta de la Cuesta González

Directora de la Cátedra Telefónica en la UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad. Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid (CUNEF). Doctora en Ciencias Económicas por la UNED. Profesora titular de Economía Aplicada de la UNED. Coordinadora del Máster oficial en Sostenibilidad y RSC de la UNED-Jaume I. Dirige e imparte docencia en cursos de doctorado y postgrado sobre inversión socialmente responsable, cooperación al desarrollo, gestión de entidades no lucrativas, responsabilidad social corporativa y microfinanzas (UNED). Ha sido Vicerrectora de Planificación y Asuntos Económicos de la UNED, consejera externa independiente en Banca Cívica y Presidenta de la comisión de RSC del consejo de administración de dicha entidad. Ha publicado numerosos artículos y trabajos sobre el sector bancario, el sector financiero y el desarrollo, las inversiones socialmente responsables y la responsabilidad social de la empresa. Vocal experto del Consejo Estatal de RSE dependiente del Ministerio de Trabajo. Ha sido vicepresidenta de Economistas sin Fronteras y promotora y vicepresidenta del observatorio de la RSC. Colabora con ambas organizaciones en promover y fomentar las inversiones éticas y la RSC en España participando activamente en grupos de trabajo y comisiones nacionales e internacionales sobre estos temas.



#### Eva Pardo Herrasti

Licenciada en Economía (1999, Universidad San Pablo-CEU), Experta Universitaria en RSC (2004, UNED) y Doctoranda en Análisis Económico. Es coordinadora de proyectos de la Cátedra Telefónica - UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad. Ha sido asesora de la Presidencia Ejecutiva del Banco Centroamericano de Integración Económica, donde ha coordinado el seguimiento e implementación de mejoras en el ámbito de la gobernabilidad y en la definición e implementación del sistema de evaluación de impacto en el desarrollo. Ha participado en la realización de diferentes estudios, publicaciones y ponencias sobre RSC e Inversión Socialmente Responsable.



# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

4

## Sobre la Cátedra

La Cátedra Telefónica-UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad surge en el año 2009 como parte del compromiso de la UNED y Telefónica con la sostenibilidad y la responsabilidad social de sus actividades.

La Cátedra, dirigida por Marta de la Cuesta González, trabaja sobre ideas, estrategias y herramientas para gestionar aspectos sociales éticos medioambientales y de buen gobierno en las organizaciones con el fin de responder, desde los negocios, a las necesidades y demandas de la sociedad. Para lograrlo desarrolla actividades que incluyen la formación, investigación, promoción y divulgación de todas las dimensiones de la responsabilidad social: Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Inversión Socialmente Responsable (ISR), Responsabilidad Social Universitaria (RSU) y Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas.

# Índice

Contenido	Página
1. Introducción.....	04
2. Competitividad y derechos humanos: ¿cómo los medimos? .....	05
3. Competitividad y derechos humanos: ¿existe algún vínculo? .....	07
4. ¿Por qué las empresas se comportan diferente?.....	09
5. Políticas, sistemas de gestión e información en derechos humanos .....	11
6. Conclusiones .....	13
Referencias .....	14
Anexo .....	15

Este cuaderno se basa en el estudio “Empresas, Derechos Humanos y competitividad: ¿Una relación imposible? realizado por Economistas sin Fronteras y la Cátedra Telefónica-UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad en abril de 2014.



## 1. Introducción

La creciente preocupación por los efectos que está generando la globalización, especialmente la económica, a través de la actividad de las empresas transnacionales, suscitó el interés de Economistas sin Fronteras en profundizar en su análisis. Estos efectos se materializan, entre otros, en una vulneración y amenaza constantes de los derechos humanos.

El informe “Empresas, competitividad y derechos humanos, ¿una relación imposible?”, del que aquí se presentan sus principales resultados, pretende mostrar como el respeto por los derechos humanos no tiene por qué deteriorar la capacidad de las empresas para competir en los mercados internacionales. La actividad económica de las grandes corporaciones no puede seguir produciéndose a costa de una expoliación de los derechos de las personas más vulnerables. Precisamente esa primacía de “lo económico” frente a lo social y lo medioambiental pone en peligro la propia sostenibilidad de un sistema global.

Seguramente, la visión generalizada, por el momento, de que la responsabilidad social de las empresas no las hace más competitivas es errónea, así como también lo es plantear la globalización como un juego de suma cero. Por ello, desde Economistas sin Fronteras creemos en la necesidad de concienciar y convencer que es posible una economía más justa a nivel global que permita el desarrollo equitativo de las sociedades y de sus ciudadanos.

En este breve resumen se pretende mostrar, en primer lugar, cómo se han medido la competitividad y el desempeño en derechos humanos de las empresas; en segundo lugar se estudia la posible vinculación entre ambas magnitudes; en tercer lugar, se aborda el análisis del factor tamaño de la empresa al ser éste determinante en el desempeño en derechos humanos; y por último, se muestran los aspectos más destacables respecto a los tres factores de la administración de los derechos humanos en las empresas, como son: las políticas y compromisos, los sistemas de gestión y los sistemas de información y reporte.

## 2. Competitividad y derechos humanos: ¿cómo los medimos?

La competitividad a nivel de empresa o a nivel microeconómico es un concepto muy amplio que recoge el desempeño de una empresa, en una región y en un determinado sector, respecto de sus competidores. La competitividad refleja en este caso, la capacidad de la empresa para diseñar, producir y vender bienes y servicios “mejores” a los que ofrecen sus competidores, donde el término “mejor” puede ser evaluado bajo diferentes factores: precio, calidad, avance tecnológico, etc.

En este trabajo la competitividad se ha calculado a partir de los siguientes tres factores:

- **Rendimiento económico:** las medidas comúnmente utilizadas para medir la competitividad incluirían las ganancias o la rentabilidad de la empresa. La evidencia muestra, en un mayor número de casos, efectos positivos en la relación entre la adopción de medidas de RSC y el rendimiento económico de la empresa. Asimismo, el crecimiento de la inversión socialmente responsable indica la preocupación de los analistas y la incorporación de aspectos no estrictamente económicos en la valoración de sus inversiones.
- **Estructura de costes:** la empresa, a través de un comportamiento más responsable puede dar lugar a un ahorro de costes. Sería el caso, por ejemplo, de medidas dirigidas a la reducción y eficiencia en el consumo energético.
- **Productividad y rendimiento de los recursos humanos:** en la gestión responsable de los recursos humanos, la formación, la motivación, las políticas de conciliación y la diversidad, entre otras, son aspectos que repercuten directamente sobre productividad del trabajo y con ello la empresa tiene mayor capacidad para ser más competitiva.

Para medir la competitividad a partir de los factores mencionados se han seleccionado las variables recogidas en la tabla 1.

**Tabla 1. Indicadores de competitividad**

Factores de competitividad incluidos en el análisis	
Coste de los bienes vendidos/Ventas	Ventas internacionales / Ventas totales
Productividad del empleo	ROA (rendimiento de activos)
Ventas/ nº empleados	ROA promedio de los últimos 5 años

Fuente: elaboración propia



# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

Por otro lado, en materia de derechos humanos se ha considerado fundamental tener en cuenta tres aspectos:

- **La política**, la valoración de ésta se basa en el compromiso de la empresa con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y con los estándares laborales de la OIT;
- **El sistema de gestión o implantación**, su valoración se basa en el análisis de procedimientos y prácticas internas que tienen como objetivo el seguimiento y la verificación del cumplimiento de los compromisos;
- **La información**, el análisis de la transparencia se basa en la existencia de información pública sobre los elementos anteriormente mencionados en las políticas y sistemas de gestión de los derechos humanos.

La herramienta de EIRIS<sup>1</sup>, utilizada en este análisis, permite, a cada uno de estos indicadores, asignar una puntuación en función del desempeño mostrado por la empresa. Se han establecido cinco niveles: avanzado (+2 puntos), bueno (+1), intermedio (+0), limitado (-1) y sin evidencia (-2). De esta forma es posible obtener una puntuación final para cada empresa a partir de la agregación de las puntuaciones obtenidas en cada indicador tanto por la propia empresa como por su cadena de suministro. Así, este índice toma valores comprendidos entre -12 y +12. Se considera, a efectos de este trabajo, que esta puntuación final es una buena aproximación para medir el desempeño de la empresa en derechos humanos.

En el gráfico 1 se muestra la distribución del desempeño en derechos humanos de las empresas europeas. En el análisis se han incluido empresas procedentes de 17 países europeos (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza). Asimismo, al considerarse relevante el sector al que pertenece la empresa, se han agrupado en 12 actividades lo más homogéneas posible (Alimentación, Energía, Minería, Construcción, Industria, Transporte, Textil, Químico, TIC, Servicios Financieros, Otros servicios y Ocio).

---

<sup>1</sup> EIRIS es una agencia británica de calificación social que proporciona información ambiental, social y de buen gobierno (ASG) a nivel de empresa. La responsabilidad última de la valoración de las empresas corresponde a la autora de este trabajo y en ningún caso a EIRIS.

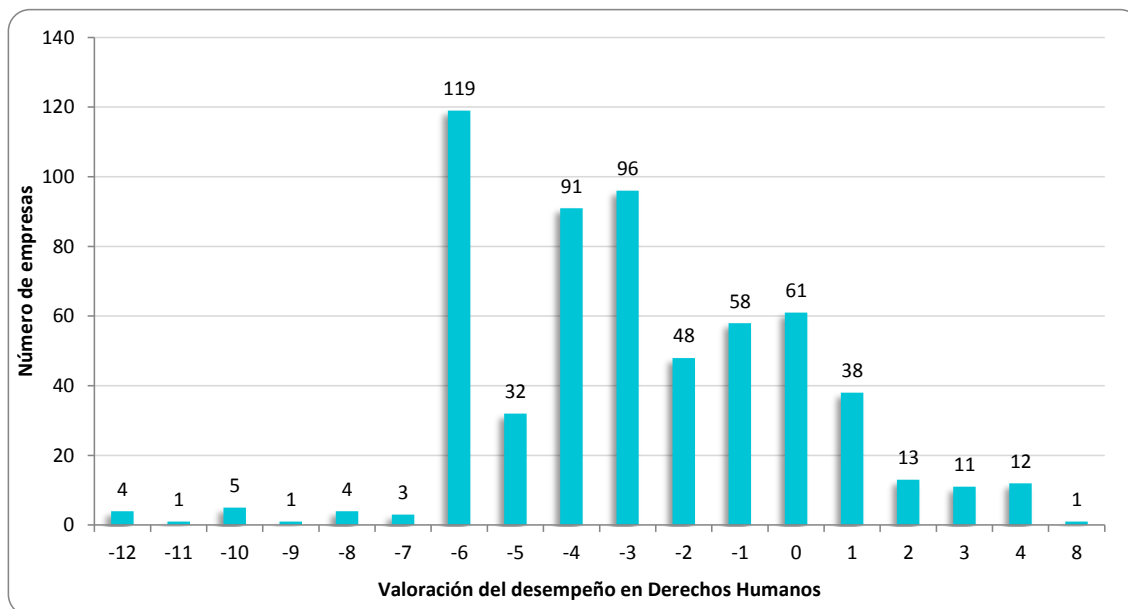


# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

**Gráfico 1. Distribución del desempeño de las empresas en derechos humanos (Año 2012)**



**Fuente:** elaboración propia, datos EIRIS

Se observa un sesgo claramente negativo en la valoración del desempeño de las empresas en derechos humanos. Mientras que ninguna de ellas supera el valor de 8, siendo el máximo 12; cuatro empresas sí son valoradas con la mínima puntuación posible, -12. En el valor de desempeño correspondiente a -6 se concentran el mayor número de empresas, concretamente 119. De un total de 598 empresas valoradas, un 77,2% tiene un desempeño negativo en su valoración de los derechos humanos. Tan solo 136 empresas tienen un nivel igual o superior a la categoría de desempeño intermedia.

## 3. Competitividad y derechos humanos: ¿existe algún vínculo?

Los resultados presentados a continuación son una primera aproximación a la relación entre el desempeño de las empresas en derechos humanos y la competitividad (tabla 2). Para ello se han calculado las correlaciones existentes entre el índice de desempeño en derechos humanos y las diferentes variables que representan la competitividad de las empresas. Este ejercicio permite intuir posibles relaciones pero no establecer su

# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

causalidad o dirección. Una correlación positiva significaría que o bien un mejor desempeño en derechos humanos conlleva una mejora en la competitividad de la empresa o, igualmente, que un mejor resultado en términos de competitividad supone un mejor desempeño en derechos humanos.

**Tabla 2. Coeficientes de correlación entre el desempeño de las empresas en derechos humanos y competitividad**

Correlaciones DD.HH - Competitividad (nº empresas *)	
Coste de los bienes vendidos/Ventas	0,0192 460
Productividad del empleo	-0,0087 494
Ventas/ nº empleados	-0,0035 397
Ventas internacionales / Ventas totales	0,0184 478
ROA	-0,0311 495
ROA promedio de los últimos 5 años	-0,0492 473

\*El número de empresas se refiere a las observaciones sobre las que se ha podido realizar el cálculo.

**Fuente:** elaboración propia

A la vista de los resultados obtenidos no se detecta efecto alguno del desempeño en derechos humanos sobre el nivel de competitividad de la empresa o viceversa. A priori podríamos decir, entonces, que se trata de dos variables independientes, dos procesos que no están reñidos el uno con el otro. Una empresa, puede alcanzar un nivel avanzado de desempeño en derechos humanos sin comprometer su competitividad en el mercado.

Debemos tener en cuenta, no obstante, que se trata de una primer aproximación en el análisis de la relación entre el desempeño en derechos humanos y competitividad. Si bien en este trabajo no se ha abordado su estudio, podría ocurrir que la gestión de los derechos humanos sí influyera en otros factores de la competitividad de la empresa como pueden ser: la innovación, la calidad y/o la imagen.

# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

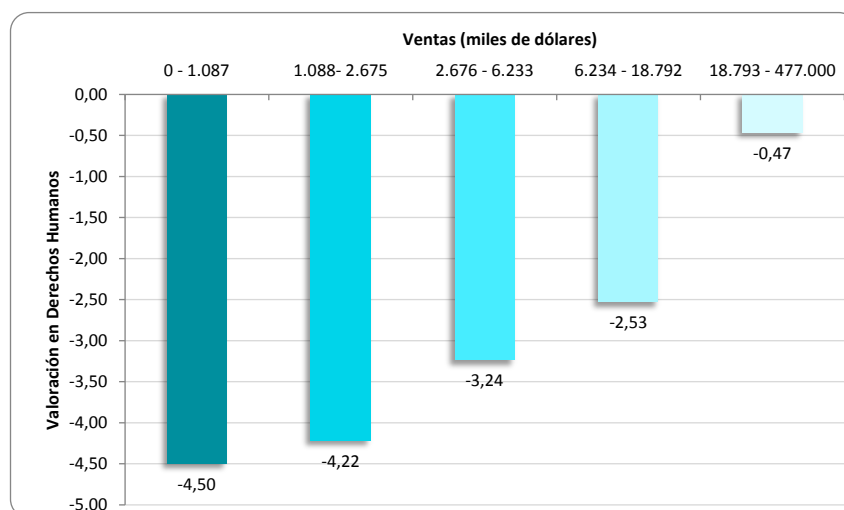
### Principales resultados

Remarcar en cualquier caso, la ausencia de relación entre derechos humanos y competitividad y destacar los resultados negativos mostrados en el desempeño en derechos humanos de las empresas. En el informe “Empresas, Competitividad y Derechos Humanos: ¿una relación imposible?” se lleva a cabo un análisis pormenorizado de ello.

## 4. ¿Por qué las empresas se comportan diferente?

A pesar de no existir relación entre competitividad y derechos humanos cabe preguntarse si existe algún determinante que haga que las empresas se comporten diferente respecto a su desempeño en derechos humanos. Y es que existe una dimensión que deja patente un comportamiento diferencial, independientemente del sector de actividad, y es: el tamaño de la empresa.

**Gráfico 2. Valoración media del desempeño en derechos humanos según tamaño\* de la empresa (I) (Año 2012)**



\*El tamaño de la empresa viene representado en **quintiles** de la variable ventas.

**Fuente:** elaboración propia, datos EIRIS y ASSET4

# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

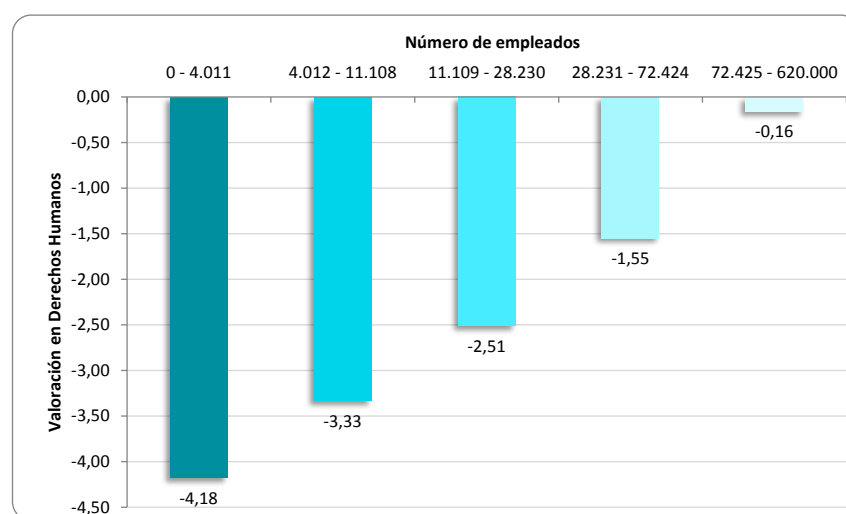
## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

En el gráfico 2 se muestra la valoración de las empresas en derechos humanos por tramos de ventas. Es decir, se han clasificado a las empresas de acuerdo a quintilas del volumen de ventas utilizando esta variable como una proxy del tamaño de la compañía. La diferencia es rotunda. Aquellas empresas de menor tamaño, obtienen valoraciones medias casi diez veces peores que aquellas empresas más grandes. Existe por tanto, un claro elemento diferencial: en empresas de mayor tamaño existen condicionantes que permiten una mejor gestión de los derechos humanos en su actividad.

El resultado se mantiene cuando en lugar de tomar las ventas como indicador del tamaño de la empresa se toma el número de empleados (gráfico 3). Si bien, la muestra de la que se dispone no incluye prácticamente pequeñas y medianas empresas, sí permite evidenciar un efecto tamaño en la valoración del desempeño en derechos humanos.

**Gráfico 3. Valoración media del desempeño en derechos humanos según tamaño\* de la empresa (II) (Año 2012)**



\*El tamaño de la empresa viene representado en quintilas de la variable número de empleados.

**Fuente:** elaboración propia, datos EIRIS y ASSET4

En este sentido cabe apuntar una serie de elementos que podrían darse en las empresas de mayor tamaño y que afectarían a la toma de decisiones en el ámbito de la responsabilidad social y gestión de los temas vinculados a derechos humanos:

- Tienen mayor capacidad de gestión y una infraestructura organizacional más desarrollada que puede ser de utilidad a la hora de introducir nuevos elementos en la gestión de riesgos.



# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

1

- Tienen mayor capacidad para destinar recursos a ámbitos cuyos resultados son inciertos. En este sentido pueden existir menos tensiones, respecto a la misma decisión en una empresa de menor tamaño, a la hora de decidir si dedicar o no una partida presupuestaria a la gestión de los riesgos que conllevan los derechos humanos.
- Tienen capacidad para crear una nueva tendencia en el mercado de forma que introducir los derechos humanos en la gestión de los riesgos puede animar a otras empresas a seguir sus mismos pasos.
- Tienen una mayor presión mediática respecto de las pequeñas y medianas empresas al estar en el punto de mira de organizaciones civiles que vigilan el cumplimiento y el respeto de aspectos como los derechos humanos.

La relevancia de este resultado radica en que, las empresas europeas transnacionales más grandes son, o al menos eso parece mostrar la evidencia, algo mejores en el desempeño en derechos humanos aunque la valoración siga siendo negativa. Habría, por tanto, que profundizar en el análisis del comportamiento dinámico del desempeño en derechos humanos y tratar de determinar qué factores propician esas mejoras a medida que la empresa aumenta su volumen y capacidad.

## 5. Políticas, sistemas de gestión e información en derechos humanos

Dada la importancia que tiene el tamaño de la empresa en el desempeño de los derechos humanos, se ha considerado relevante mostrar en este resumen, las diferencias que se observan según tamaño en la valoración de los compromisos en derechos humanos, los sistemas de gestión para cumplirlos y los sistemas para informar sobre ellos.

Del gráfico 4 cabría destacar los siguientes aspectos: en primer lugar, tanto las políticas como la gestión y la información mejoran en su valoración a medida que las empresas son más grandes; y en segundo lugar, se constata un nivel de avance o mejor desempeño, claramente diferente de los tres bloques siendo el de políticas el que muestra un desarrollo más amplio, seguido por sistemas de gestión y quedando a la cola los sistemas de información.



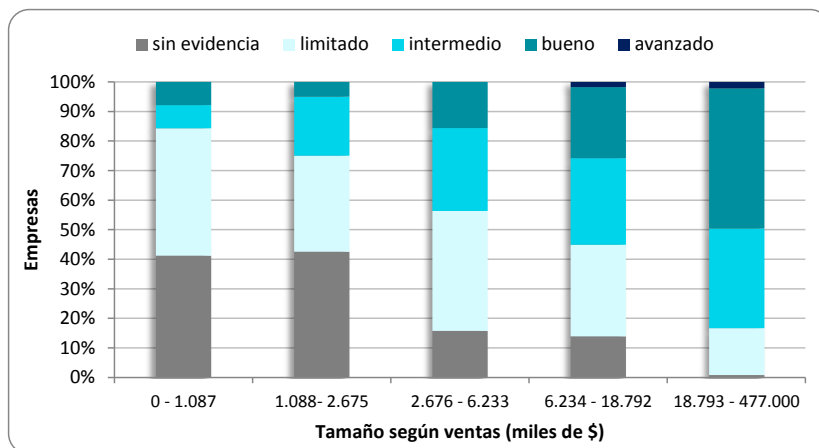
# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

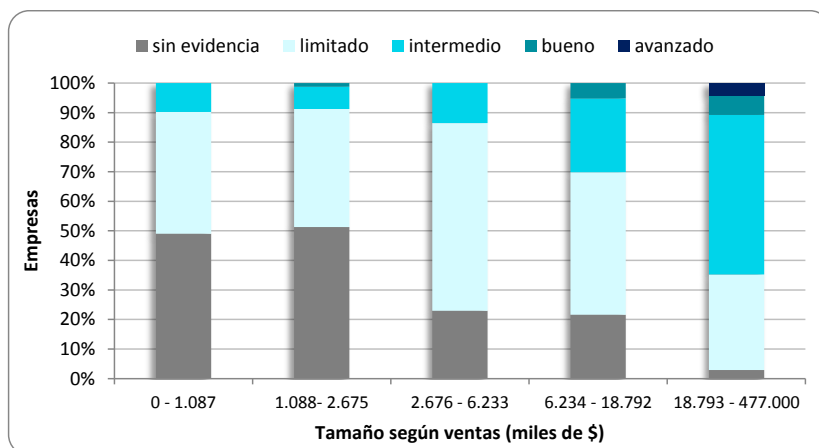
### Principales resultados

Gráfico 4. Valoración del desempeño en las políticas, sistemas de gestión e información en derechos humanos según el tamaño de las empresas (Año 2012)

#### Políticas



#### Sistemas de Gestión

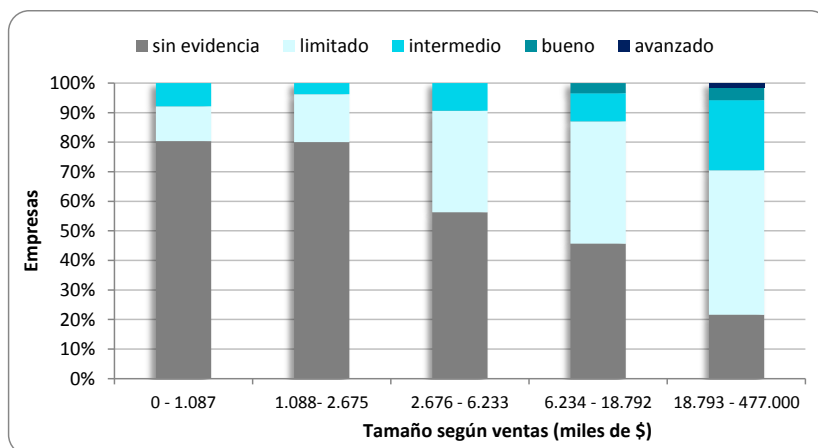


# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

#### Información



**Fuente:** elaboración propia, datos EIRIS

En las empresas de menor tamaño el nivel correspondiente a la categoría “sin evidencia” se observa en un 40% de los casos en el bloque de política, en un 50% en el de sistemas de gestión y alcanza hasta el 80% en el de información. Sin embargo el porcentaje de empresas sin compromisos en derechos humanos es prácticamente nulo para aquéllas de mayor tamaño; la categoría sin evidencia no llega a un 5% en los sistemas de gestión y sin embargo sí se detecta un peor resultado en la calidad de la información, pues un 20% de estas grandes empresas sigue reportando el peor nivel de valoración.

## 6. Conclusiones

La debilidad del modelo de gobernanza global actual, carente de normas internacionales de obligado cumplimiento y de instituciones con capacidad sancionadora que velen por ellas, confiere a las empresas la voluntad de asumir la responsabilidad de ejercer su actividad sin vulnerar los derechos humanos. Iniciativas como los Principios Rectores suponen un importante avance.

Respetar los derechos humanos no tiene por qué implicar, para las empresas, ser menos competitivas en los mercados internacionales pues, tal y como se muestra en este trabajo, ambos procesos parecen no estar vinculados. No obstante, la valoración de las empresas europeas en derechos humanos es desalentadora. Existen claras diferencias en el desempeño de las políticas, los sistemas de gestión y el reporte de información relativo a derechos humanos; diferencias que deberían superarse para garantizar que la responsabilidad de no vulnerar dichos derechos es realmente efectiva. El nivel de avance mostrado en las políticas y compromisos adoptados en derechos humanos no es correspondido con unos buenos sistemas de gestión de los mismos. La transparencia es, en cualquier caso, el aspecto peor valorado entre los considerados relevantes en la gerencia de los derechos humanos. Asimismo se han detectado notorias diferencias en la valoración de estos derechos entre empresas de mayor y de menor tamaño. Las grandes corporaciones han sido las mejor valoradas en derechos humanos dentro del ámbito europeo. Este resultado puede ser relevante, pues el estudio de estas grandes corporaciones puede proporcionar una guía sobre los elementos necesarios para la gestión de los derechos humanos haciéndolo extensible a otras empresas.



# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

1

## Referencias

A continuación se facilitan algunas de las referencias bibliográficas y de los portales de internet consultados en la elaboración del informe “Empresas, Derechos Humanos y Competitividad: ¿Una Relación Imposible?” y que resultan de gran interés.

El portal *Business and Human Rights Resource Center* de Naciones Unidas ofrece documentos, guías y herramientas sobre empresa y derechos humanos:

<http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/es>

Documentos que permiten comprender muchos de los aspectos incluidos en los Principios Rectores:

- La Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación. (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, ONU, 2012).  
[http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)
- Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediar: Todos Ganamos. (Red de Pacto Mundial Argentina, 2012).  
[http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Gua\\_Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf](http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Gua_Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf)
- Cómo utilizar los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos en la investigación y la incidencia sobre empresas. Una guía para las organizaciones de la sociedad civil. (SOMO, Centro de Investigaciones sobre Empresas Multinacionales, 2012)  
[http://wp.cedha.net/wp-content/uploads/2013/06/como\\_utilizar\\_los\\_Principios\\_Rectores\\_de\\_la\\_UNU\\_Spanish.pdf](http://wp.cedha.net/wp-content/uploads/2013/06/como_utilizar_los_Principios_Rectores_de_la_UNU_Spanish.pdf)
- De los Principios Rectores ONU sobre Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada. (Sustentia, 2013).  
<http://www.sustentia.com/wp-content/uploads/2014/01/Cuaderno-Guia-Principios-Rectores-Nov13-Sustentia.pdf>

Lundan, Sarianna M. (2011). *An institutional perspective on the social responsibility of TNCs*. Transnational Corporations. Volumen 20, Número 3, Diciembre 2011.

Prandi, M. (2007). La gestión de los derechos humanos en la empresa. Monográfico sobre la Responsabilidad Social de la Empresa. Colección Documentación Social num.146. Cáritas.

Vilanova, M., Lozano, JM. y Arenas, D (2009). *Exploring the Nature of the Relationship Between CSR and Competitiveness*. Journal of Business Ethics 87:57-69.



# Cuaderno Red de Cátedras Telefónica

## Empresas, Derechos Humanos y Competitividad

### Principales resultados

1

## Anexo

Este resumen ha sido extraído del informe **Empresas, Derechos Humanos y Competitividad: ¿Una Relación Imposible?** A continuación mostramos el índice de contenidos del mismo y recordamos que estará disponible en el blog de la Cátedra Telefónica-UNED de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad.

1. **INTRODUCCIÓN**
2. **GLOBALIZACIÓN, EMPRESAS TRANSNACIONALES Y DERECHOS HUMANOS**
  - 2.1. Una aproximación al concepto de globalización
  - 2.2. Las empresas transnacionales
  - 2.3. Los derechos humanos
3. **INICIATIVAS MULTILATERALES SOBRE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS**
  - 3.1. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas
  - 3.2. Pacto Mundial de Naciones Unidas
  - 3.3. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
4. **COMPETITIVIDAD Y DERECHOS HUMANOS**
  - 4.1. ¿Qué es la competitividad?
  - 4.2. La relación entre competitividad y derechos humanos: una primera aproximación
  - 4.3. Análisis del desempeño de las empresas en derechos humanos
  - 4.4. De la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a la Competitividad Sostenible y Responsable (CSR)
5. **CONCLUSIONES**

#### REFERENCIAS