

NBEren enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidarien aplikazioa Gipuzkoako Oñatiko udalerriko jarduera industrialean

Maidar Zilbeti

Oñatiko Udalaren eta Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundearen Oñati Udala Grant beka finantzatu du ikerketa.

Oñatin, 2020ko azaroan

AURKIBIDEA

Sarrera	4
I. kapitulua Euskal industriaren ezaugarri orokorrak	10
Euskal industriaren nazioartekotzea	13
Euskal industria eta kooperatibismoa	17
4.0 industria	19
Debagoieneko industriaren ezaugarri nagusiak	20
Oñatiko biztanleriari eta industriari buruzko informazioa	21
II. kapitulua Esparru teorikoa	23
Printzipio gidarien aurrekariak	24
Printzipio gidariei buruzko eztabaidak: eraginkortasuna, gobernantza eta dimentsio dinamikoa	27
Printzipio gidariak eta Euskal Autonomia Erkidegoan haiek aplikatzeko tresnak	31
III. kapitulua. Enpresak eta giza eskubideak Euskal Autonomia Erkidegoan, protagonisten ikuspegitik begiratuta	41
GJHak eta giza eskubideekiko errespetua enpresetan	45
EESTik giza eskubideekiko errespetura	50
GGKE-en ekarpenak giza eskubideei eta enpresei	52
IV. kapitulua. Oñatiko enpresa nazioartekotuek printzipio gidariak zenbateraino betetzen dituzten neurtzen	65
Giza eskubideen betetze-maila neurtzearen onurak, zailtasunak eta arriskuak	71
Neurtze-sistema baliagarri bat sortzearen erronkak	74

Enpresa-adierazleak eta giza eskubideak: hiru kategoria	76
Oñatiko enpresa nazioartekotuak aztertzeko neurketa	78
V. kapitulua. Inkesten azterketa	83
Betekizun orokorrak eta giza eskubideen eta enpresen alorretako eginbideak	86
Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta diskriminaziorik eza	89
Parte-hartzea	91
Ingurumena	91
Ordaina	91
Gizarte-ekintza, gizarte-inbertsioa eta irabazietako partaidetza zuzena eta bidezkoa	92
VI. kapitulua. Ondorioak	97
Bibliografia	101
1. eranskina	106

SARRERA

Lehenik eta behin, esku artean duzun ikerketa hau noiz eta nola jarri zen martxan azaldu nahi dizuet. 2020ko apirilaren 2an, Oñati Udala Grant beka eman zidatela jakinarazi zidan Oñatiko Lege Soziologiako Nazioarteko Erakundeak (LSNE). Oñatiko Udalak eta LSNEk ematen dute beka, eta 2020ko ekitaldikoa irabazi nuen nik, ikerketa hau egiteko: *NBEren enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidarien aplikazioa Gipuzkoako Oñatiko udalerriko jarduera industrialean*. Hau zen lanaren helburua: erakustea egoitza nagusia Oñatiko udalerrian duten industria nazioartekotuek nola aplikatu dituzten NBEren giza eskubideei eta enpresei buruzko printzipio gidariak, esplizituki zein inplizituki, beren jardueraren garapenean.

Honenbestez, enpresa nazioartekotu hauek aztertu ditu ikerketak: egoitza nagusia Oñatin duten eta atzerrian gutxienez enpresa, sukurtsal, filial edo negozio-unitate bat daukatenak. Ez dira kontuan hartu ondasunak esportatzen eta atzerriko inbertsioak erakartzen dituzten enpresak.

2020ko apirilaren hasieran, bete-betean eragiten zigun COVID-19ak, eta ohitzen ari ginen inork aurreikusi edo irudikatu ez genuen egoera hartara. Pandemiaren hasieran, korrika eta presaka egokitu behar izan zuten enpresek lan egiteko beste modu batera. Ordura arte ez zuten ezagutu halako egoerarik, eta osasunari, zaintza-sistemari eta ekonomiari eragiten zion krisi-egoera hartara egokitu behar izan zuten.

Eta horretan jarraitzen dute. Testuinguru hartan, ez zen erraza jendearekin harremanetan jartzea eta ikerketan esku hartu nahi zuten galdetzea. Zaila zen, bai, ikerketa honetarako funtsezkoak zirenekin hitz egitea. Jende horrek zeukan ikergaiaren ikuspegi osoa, baina, aldi berean, erantzukizun handiak enpresetan, eta denborarik ez ikerketan jarduteko.

Egoera ikusirik, eskertzekoa da egoitza nagusia Oñatin duten bederatzi enpresa nazioartekotuetatik zazpik onartu izana, hasieratik, ikerketan parte hartzea, nahiz eta giroa egokia ez izan enpresaz kanpoko ikerketa bati informazioa emateko. Ez dezagun ahantzi, bestalde, ikerketak jorratzen zuen gaia ez zela erakargarria enpresentzat, hau baitzuen helburua: jakitea zenbateraino aplikatzen dituzten giza eskubideak bermatzeko tresnak. Hala, bada, oso zaila izan zen enpresekin lehen harremana izatea.

Honenbestez, lehenbiziko bi hilabeteak ez ziren egokiak izan ikergaiari buruzko informazioa eman ziezadaketen enpresetako arduradunekin harremanetan jartzeko. Zailtasun hura zela medio, luzatu egin behar izan genuen lana entregatzeko epea: berez, 2020ko irailaren 15erako zen, baina bi hilabete gehiago eskatu genituen, eta Oñatiko udalbatzak onartu egin zuen eskaria, 2020ko irailaren 3ko bileran. Beraz, 2020ko azaroaren 15a zen lana entregatzeko epe berria.

Gogoan izan dezagun, halaber, COVID-19ak are zailago bihurtu dituela ikerketa asko, batez ere metodoen artean teknika antropologikoak erabiltzen dituztenak: ezin da landa-lanik egin, konfinamenduak eta pandemia kontrolatzeko neurriek oztopatu egiten baitute mugikortasuna eta, honenbestez, pertsonen arteko harremanak eragotzi. Konfiantzazko harremanaren bidez informazioa jasotzea ere zailago bilakatu du egoera horrek, bai eta ikergaia dela eta informazio-emaile nagusiekiko topaketa fisikoetan sortzen diren inpresio sentikorrek biltzea ere.

Azkenik, ikergaia bera ere zailtasun erantsia dugu, lehenago ere azaldu dugunez. Alde batetik, gaia ez da oso ezaguna Euskal Autonomia Erkidegoko enpresentzat; bestetik, giza eskubideez jarduteak zenbait beldur plazaratzen ditu: zalantzan jartzen ari ote den enpresaren lana, gaizki egiten ari direna argitaratu nahi ote den, giza eskubideen urraketekin lotura duten egoerekin uztartuko ote dituzten... Izan ere, badu gaiak halako larritasun-kutsu bat: zerbait larria ari da gertatzen, zerbait larria ari da egiten —agian— gure enpresa. Gainera, zenbaiten ustez giza eskubideak Estatuari soilik dagozkio, eta ez dute inongo loturarik enpresen jardurekin, edo, izatekotan, oso txikia.

Hala, bada, zenbait elkarrizketa izan genituen apirilaren erdi aldera Oñatiko Udaleko teknikari zein politikariek eta sasoi hartan LSNEko zuzendari zientifikoa zen Noé Cornagorekin.

Elkarrizketen ondorio gisa, ikerketari buruzko aurkezpen-gutun bat bidali zitzaion Oñatiko alkate eta LSNEren zuzendari zientifiko Izaro Elorzari. Gutun haren bidez, ikerketan parte hartzeko eskatzen zitzairen enpresei, gogoratu zen garrantzitsua den Oñatiko Udalarentzat enpresen eta giza eskubideen arteko lotura ikertzea. Bide batez, ikerketan aplikatu behar ziren konfidentzialtasun-printzipioen berri ere ematen zitzairen enpresei.

Ikerketari buruzko aurkezpen-gutunak bidali ondoren, maiatzaren hasieran ekin zitzairen enpresekiko elkarrizketei, ekimenean parte hartzeko prest ote zeuden jakitearren. Telenoz egin ziren elkarrizketa batzuk; beste batzuk, berriz, bideokonferentziaz. Enpresa batzuek lehenbiziko deia jaso orduko erabaki zuten ekimenean parte hartzea; beste batzuek, aldiz, gogoeta egiteko tarte bat hartu eta geroago erantzun zuten. Birmoldaketak, ekonomiaren inguruko kezka eta zaintza-lanen lehentasuna zirela medio, egun batetik bestera iritsi zen enpresetara giza eskala, baina, kasu askotan, ez hura kudeatzeko behar den ezagutza. Horregatik, bihotzez eskertzen dut ikerketa-diagnostiko honetan parte hartzea erabaki zuten zazpi enpresen denbora eta konpromisoa: Fagor Industrial S. Coop., Hijos de Juan de Garay SA, Lana S. Kooperatiba, Ulma Architectural Solutions (Ulma Hormigón Polímero, S. Coop.), Ulma Agrícola S. Coop., Ulma Packaging S. Coop. eta Ulma Advanced Forge Solutions (Ulma Forja, S. Coop.).

Krisi-egoerek epe labur bat, tartetxo bat eskaintzen omen dute hobetzeko, berrikuntzari ekiteko eta giza faktoreaz arduratzeko eta hura enpresaren jardueran txertatzeko. Tartetxo horretan gelditzea, horra ikerketa honen asmoa eta itzaropena, hor gauzatzen baita giza faktorea, hor bihurtzen baita ikusgai eta premiazko.

Honela sailkatuta aurkituko duzu ikerketa orrialde hauetan:

Lehen kapituluan, euskal industriaz jardungo gara —Debagoieneko eta Oñatiko enpresei buruz, batik bat—, erakunde publikoetatik, prentsa-artikuluetatik eta testu akademikoetatik jasotako datuak eta azterketak oinarri harturik. Informazio horretaz baliatuta deskribatuko dugu Oñatiko enpresei nazioartean jarduteko aukera eman dien ingurunea.

Hurrengo kapituluan, berriz, giza eskubideen eta enpresen gaineko gogoeta teorikoak garatzen dituzten zenbait ikuspuntu jorratuko ditugu, zenbait ikertzailereren eta ikuspegi ugariren bidez. Nazioartean gaur egun eztabaidagai diren ekarpen teorikoetako batzuk aipatuko ditugu, Euskal Herrikoak ere barne direla.

Hirugarren kapituluan, berriz, hau aztertuko dugu: zenbateraino betetzen dituzten enpresek NBEren enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidariak. Ba ote dago neurtzerik zenbateraino betetzen dituzten printzipio gidari horiek egoitza nagusia Oñatin duten enpresa nazioartekotuek? Nola egin ote daiteke neurketa hori? Zer neurketa-mota erabili behar da printzipioen betetze-maila jakiteko, prozesuaren eragina ezagutzeko?

Laugarren kapituluan, enpresek gure inkestari emandako erantzunak jorratuko ditugu. Konfidentziasuna dela medio, ez dugu emango enpresen izenik —ez printzipio gidariak betetzen dituztenenak, ez betetzen ez dituztenenak—, baizik eta diagnostiko orokor bat egingo, jaso ditugun erantzunen bidez. Ez dugu emango, halaber, galde-sortari erantzun zioten lau enpresen izenik.

Oro har antzekoa izan denez printzipio gidarien betetze-maila inkestari erantzun dioten enpresetan, haietako bakoitzaren eta guztien diagnostiko egokia egiteko aukera izan dugu.

Bosgarren kapituluak ikerketaren ondorioak jasotzen ditu, eta udal-administrazioarako zenbait neurri proposatzen dizkio Udalari, Oñatiko industriek udalerrian eta handik kanpo dituzten jardueretan giza eskubideen zaintza sustatu eta lagundu dezaten.

Hurrengo kapituluan, berriz, ikerketa honetarako erabili dugun bibliografia aurkituko duzue, eta haren barruan, informazioa jasotzeko enpresei bidalitako inkesta dakarren eranskina.

I. KAPITULUA

EUSKAL INDUSTRIAREN EZAUGARRI OROKORRAK

Aniztasun handiko lurraldea da Euskal Autonomia Erkidegoa (EAE); bestalde, aspalditik datorkio tradizio industrial, baina XIX. mendearen bigarren erdian tinkatu zen bertan. 1843ean jarri zuten martxan Behe Ibaizabaleko lehen labe garaia, eta orduan hasi zen EAEren industrializazio-prozesu bizia, burdina oinarri zuela: lehenbizi, siderurgia sortu zen; ondoren, eraikuntza metalikoak eta ontzigintza etorri ziren. Artisau-industria tradizionalaren eta industria modernoaren arteko trantsizioa erraztu egin zuten urrats haiek¹. Denboraren poderioz, instalazio industrial ugariaren kontzentrazioari esker egonkortu egin zen EAEko ekonomia, eta Espainiako Estatuko eragileetako bat bihurtu. Lehen Mundu Gerran, hazi egin zen ontzigintza, gerran ziharduten herrialdeetako inportazio-premia asetzeko batik bat.

Garai hurbilagoetara etorri eta Espainiako Estatuan diktadura amaitu ondoren egoera sozioekonomikoa eta sektore industrial aztertuta, aldatuz joan da Eusko Jaurlaritzaren estrategia azken berrogei urteotan. 1980ko hamarkadaren hasieran EAE astindu zuen krisi ekonomikoaren ondoren, batez ere honetan saiatu zen Jaurlaritzak: EAEko per capita errenta Europako herrialde aurreratuetakora hurbiltzen, langabeziari eta pobreziari aurre egiten, eta aurreko garapen-ereduak utzitako kutsadura-arazoak konpontzen.

1 Agirre Kerexeta, I.: *El fenómeno industrial en Euskadi*. Deustuko Unibertsitatea <http://www.ingeba.org/lurralde/lurranet/lur16/16agirre/16aguirre.htm>.

Lehendik zeuden industriak birmoldatzea eta hobetzea izan zen estrategia haren oinarria, horretarako teknologia berriak erabiliz eta hedatuz; besteak beste, mikroelektronika (Valdaliso, 2013: 164).

1990eko hamarkadak, berriz, industriaren dibertsifikazioa izan zuen ezaugarri nagusia. Sektore berriak bereganatu zituen euskal ekonomiak (aeronautika eta telekomunikazioak, esate baterako), eta klusterrak euskarri zituen hobekuntza-estrategia bati ekin zitzaion. Sektore bereko enpresa-taldeak elkartzen dituzte klusterrek, elkarlanean jardunez denentzat onurak lortzeko. Mende eta milurteko berrira sartzean, lehenbiziko urteetan dibertsifikazio-politikak jarri zituen martxan Eusko Jaurlaritzak, eta ingurumenarekin lotura zuten sektore berri batzuetara jo zuen, enpresa-politika jasangarriak garatzearen. Dibertsifikazio adimenduneko politika hari jarraikiz, biozientziak, nanozientziak, energia berriztagarriak eta beste sektore batzuk jorratzen hasi zen Eusko Jaurlaritzak, eta biderkatu egin zituen jarduera zientifikoetarako eta I+Grako laguntzak (Aranguren et al., 2012, *Valdalison* aipatua, 2013: 163-164).

Gaur egun, produktu-mota ugari ekoizten ditu euskal industriak, sektore anitzeko estrategia horren arabera: trenak eta ibilgailuak, soldadurarik gabeko hodiak eta azken belaunaldiko makina-erremintak, besteak beste. Erronka handia da EAErentzat munduaren fabrika aurreratu gisa sendotzea aro digital berri honetan². Izan ere, EAEren BPGd-ak funtsezko sektorea du industria (azken bost urteotan, BPGd-aren % 24,2 sortu du sektore horrek³). Hori dela eta, industria-sare erakargarria eta lehiakorra du EAEk etorkizuneko erronkei ekiteko, 4.0 Industria ere barne duela (aurrerago jardungo gara horretaz).

²https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

³EUSTATen prentsa-oharra, 2020-02-28koa https://www.eustat.eus/elementos/la-economia-de-la-ca-de-euskadi-mantiene-su-vocacion-industrial-con-un-peso-estable-en-los-ultimos-cinco-anos-en-torno-al-242/not0017174_c.html/

Bestalde, Europar Batasuneko herrialdeetako batez besteko portzentajea (% 19,6) baino ia bost puntu handiagoa da EAeko industriaren pisu espezifikoa.

Velatia enpresa-taldeko presidente den Javier Ormazabalen iritziz, EAeren lehiatzeko abantaila «ekonomia txikia» izatea da, hots, malgutasun handiagoa edukitzea lehendik zeuden eta aurrerantzean sor daitezkeen merkatu-hobien lider izateko⁴. Hala eta guztiz ere, euskal ekonomiari buruzko 2019ko txostenak adierazten duenez⁵, zertxobait atzera egin du EAeko industriak, aurreko urtearekin alderatuta (% 2,5) % 1,1 bakarrik egin baitzuen aurrera jarduerak. Azken sei urteotako urte arteko aldakuntza-tasarik txikiena izan zen 2019koa. Txostenak dioskunez, esportazioen jaitsierak ekarri zuen industriaren ohiko bizitasunaren moteltzea, barne-eskariak hazkunde dinamikoa eta jarraitua izan baitzuen. Honenbestez, esportazioen murrizteak moteldu egin zuen euskal industriaren martxa 2019an.

Azkenik, euskal industriak 2020an izango duen egoeraz Eustatek eginiko txostenak⁶ nahikoa datu eskaintzen digu jakiteko zer sektorek duten pisu espezifikorik handiena alor horretan. EAeko industriaren balio erantsia sektoreka nola dagoen banatuta jasotzen du Eustaten taulak, eta hau erakusten digu: hamasei sektoreetatik, metalurgiak eta produktu metalikoek dute pisurik handiena (% 28,3).

4 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

5 Euskal ekonomiari buruzko urteko txostena, 2019, https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informe_anual_2015/es_publica/adjuntos/2019_castellano.pdf, p. 30.

6 «Euskal industriaren panorama, 2020», Eustaten txostena, 10. or. 10.

Atzetik datoz material-garraioa (% 10,9), energia elektrikoa, gasa eta lurruna (% 10,5) eta makineria eta ekipamendua (% 10,3). Beste sektore batzuk (kautxua eta plastikoa, esate baterako) ez dabilta aipatu ditugunetatik urruti (% 9,1); gainerakoek, berriz, pisu dezente txikiagoa dute.

Euskal industriaren nazioartekotzea

Estatuen eta herritarren aurrerapen sozioekonomikoak bultzatuta, euskal enpresek bide eta estrategia berriak bilatu zituzten negozioak garatzeko; besteak beste, nazioartekotzea, hau da, nazioarteko beste merkatu batean aritzeko enpresek garatzen duten prozesua.

1980tik aurrera, hau izan zen Eusko Jaurlaritzaren helburua: gutxitzea bertako eta Espainiako Estatuko merkatuekiko mendekotasuna eta, arrazoi politikoak zein ekonomikoak zirela medio, Europar Batasunarekiko harremanak estutzea. Prozesu hori sustatuz eta Europatik kanpoko merkatuak ere arakatuz (Amerika eta ekialdeko Asia), EAEko enpresen hazkunde- eta oparotasun-mekanismo gisa bultzatu zuen Jaurlaritzak EAEko enpresen nazioartekotzea (Valdaliso 2013:

Txina funtsezkoa izan da euskal enpresak etxetik kanpo kokatzeko eta, ondoren, hazteko, batez ere 2005., 2006. eta 2007. urteetan, Europaren parterik handiena atzeraldi ekonomikora eraman zuen krisi ekonomikoa hasi aurretik. Urte haietan, hazi eta hazi ari ziren bai EAE bai Txina, eta egoera horrek erraztu egiten zien bidea EAEko enpresei Asiako herrialde hartan lanean has zitezen, hazteko potentzial eta itxaropen handiak baitzituen Txinak orduan.

Herrialde hartako eskulanaren kostu lehiakorra izan zen euskal enpresak Txinara eraman zituen arrazoi nagusietako bat, batez ere manufaktura- eta eraikuntza-sektoretakoak (Urteaga, 2015: 122).

Berrikuntzarekin, industrializazioarekin eta inbertsioarekin batera, nazioartekotzea da Eusko Jaurlaritzaren sustapen-politikaren zutabeetako bat, bai eta arriskuak dibertsifikatzeko eta euskal enpresen lehiakortasun orokorra hobetzeko bermerik egokiena ere, zenbaiten ustez (Urteaga, 2015: 120). Izan ere, enpresa askoren enpleguari eta biziraupenari lagundu dio nazioartekotze-estrategiak, Eusko Jaurlaritzak behin eta berriro azaldu duenez, eta merkatu berrietara jo duten euskal enpresek beste herrialde batzuetakoek baino hobeto eutsi diote, oro har.

Politika hori izan da Eusko Jaurlaritzaren agenda ekonomikoaren ardatzetako bat, bai krisi-garaian bai haren ondorenean. Horren adibide ditugu egungo lehendakaria den Iñigo Urkulluk 2012an eginiko adierazpenak, lehenbizikoz karguaren zina egin zuenean: *«Erakundeok eta enpresek estrategia bateratu bat sustatu behar dugu “Basque Country” marka sendotzeko. Horretarako, indartu egin behar dugu kanpoan dugun irudia, eta herri fidagarria, hitzekoa eta lehiakorra garela erakutsi»* (Hernández, 2012). Garbi adierazten dute lehendakariaren hitzek zenbaterainoko garrantzia ematen dioten euskal erakundeek hemengo enpresak nazioarteko merkatuetan jarduteari.

Zenbait laguntza jasotzen dituzte EAEko enpresek nazioarteko «abenturari» ekiteko; besteak beste, SPRI Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietateak ematen dituenak. 1981ean sortu zuen Eusko Jaurlaritzak ekonomia eta azpiegiturak garatzeko erakunde hori, euskal industria-sareari laguntza eta zerbitzua emateko. Besteak beste, nazioartera hedatzeko zerbitzuak eskaintzen dizkie SPRIk euskal enpresei.

Bestalde, Basque Trad & Investment sozietatea eratu zen 2019an, nazioartekotze-prozesuan beste urrats bat egin eta eraginkortasun eta espezializazio-maila handiagoa eskaintzeko. Zehazkiago esanda, honetan laguntzen die erakunde horrek euskal enpresei: negozioa atzerriko merkatura hedatzen, balio erantsiko zerbitzu berriak eskainiz, lehiakortasuna sakon aztertuz eta Eusko Jaurlaritzak atzerrian duen bulego-sarea erabiliz⁷.

Banakako arreta eskaintzen duten bulegoen sare bat du Eusko Jaurlaritzak, eta zenbait kolaboratzaile 70 herrialdetan baino gehiagotan, zeinetatik 16tan bulego propioak baitauzka; besteak beste, Txekiar Errepublikan, Singapurren, Indian eta Mexikon. Informazio xehatua ematen da bulego horietan lan egin behar den herrialdeaz eta hango aukera komertzialez.

Honenbestez, azpiegitura sendoa du Euskadik alor horri dagokionez; gainera, euskal enpresen nazioartekotzea egungo berrikuntza-eta digitalizazio-erronkekin uztartzen du, eta zerbitzu integrala eskaintzen atzerrian lan egitera ausartzen diren enpresei. Hainbat urtez arrakastatsua izan den estrategia hori indartzen eta garatzen jarraitzeko, epeka antolatu ditu Eusko Jaurlaritzak nazioartekotzeko plan estrategikoak; azkena, Enpresak Nazioarteko 2017-2020 Plana.

7 «Basque Trade & Investment, euskal enpresak nazioartekotzeko atea», (2019), <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/basquetrade-investment-la-puerta-a-la-internacionalizacion-de-las-empresas-vascas/>.

Alor horren gaineko EAEko egoeraren azterketa zehatzaz gain, helburu hauek ditu planak epe horretarako⁸:

- **Balio erantsiko zerbitzuak:** balio erantsiko zerbitzuen zorro berri bat eskaintzea, hainbat enpresa-profiletarako sailkatua.
- **Lehiatzeko adimena:** ezagutza aurreratua eta aukera berriak sortzea eta ezagutaraztea.
- **Kanpoko sarea:** areagotzea sareak enpresei egiten dien ekarpena.
- **Profesionalak trebatzea:** sendotzea profesionalen nazioartekotzeari buruzko prestakuntza espezializatua.
- **Finantzaketa:** finantzaketa-tresna lehiakorrek eskaintzea enpresei, aukera-sorta zabala izan dezaten eskura.
- **Berrantolaketa instituzionala:** nazioartekotzeko gaitasunak eta aktiboak integratzea eta sendotzea.
- **Euskal sistemaren koordinazioa:** aurrera egitea eragile guztiak koordinatzeko ekinean.
- **Irudia eta komunikazioa:** Euskal Herriaren, euskal enpresen eta euskal nazioartekotze-sistemaren aintzatespena lortzea.

Azkenik, interesgarria da Orkestrak, Lehiakortasunerako Euskal Institutuak, 2019an prestatutako Euskal Autonomia Erkidegoko Lehiakortasunaren gaineko txostena⁹.

8 Enpresak Nazioartekotzeko Plana, 2017-2020 (2017). Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak Saila.

9 EAEren Lehiakortasunari buruzko 2019ko txostena: Euskadiko ekonomiaren eta enpresen eraldaketa bizkortzeko premia dagoela dio Orkestrak.

Erakunde horren iritziz, azken urtean sendotu egin da euskal industriaren nazioartekotze-politika, baina enpresa eta negozio batzuetan oso kontzentratuak. Izan ere, jaitsi egin da konpainia esportatzaileen kopurua, baina igo egin da enpresa bakoitzeko esportazioen batez besteko balioa.

2018an, % 6,8 egin zuten gora euskal enpresen esportazioek 2017koekin alderatuta, besteak beste petrolio-finketaren sektoreko esportazioek bi urte horietan esportazio guztiekiko izan zuten hazkunde handiagoagatik.

Hazten jarraitzeko, hau gomendatzen du txostenak: politika publikoen bidez, sustatzea enpresa bakoitzaren esportazio-kopuruaren areagotzea eta, aldi berean, pizgarriak ematea atzerriko merkatuetarantz lehen urratsak egiten dituzten enpresei.

Euskal industria eta kooperatibismoa

Tradizio luzea du kooperatibismoak EAEn, eta enpresa-filosofia errotua da azkeneko 150 urteotan. Zenbait ideologiaren eskutik eman zituen lehen pausoak euskal kooperatibismoak: Eliza Katolikoaren irakasbide soziala, sozialismoa eta abertzaletasuna. Gogoan izatekoa da 1957an Arrasaten martxan jarri zen ekimena, han sortu baitzen euskal kooperatibismoaren lehenbiziko enpresa-taldea, gerora mundu osoan erreferentzia bihurtua, izan duen arrakasta enpresarial eta sozialagatik. Horren adierazle dugu sortu zenetik, 1950eko hamarkadatik, alor guztietan hazi dela taldea, eredugarri bilakatu dela eta 2019an bere historiako bi daturik onenetakoak lortu zituela: 6.000 milioi eurotik gorako salmentak, eta batez beste 39.000 langiletik gora urte osoko lanpostuetan¹⁰.

<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/vive-deusto/informe-de-competitividad-del-pais-vasco-2019-orkestra-plantea-la-necesidad-de-acelerar-la-transformacion-economica-y-empresarial-de-euskadi/noticia>.

Euskadiko Kooperatibei buruzko 2019ko abenduaren 20ko 11/2019 Legearen I. artikuluko I. atalean dago jasota kooperatiben legezko definizioa: «*Enpresa batek bere jardura ekonomiko eta sozialak sustatzeko eta bere bazkideen beharrak asetzeko sortzen duen sozietate bat da kooperatiba, eta ezaugarri hauek ditu: bazkideen partaidetza aktiboa bultzatzen du, kooperatibismoaren printzipioak aintzat hartzen ditu, eta inguruan duen gizarteari laguntzen*». Laburbilduz, bere bazkideen lankidetzat sustatzea dute xede kooperatibek, alor ekonomikoan zein sozialean, funtsezko zenbait balio sustatuz; besteak beste, berdintasuna eta elkartasuna.

Euskal kooperatibei dagokienez, nahitaez aipatu beharrekoa da Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, 1982an sortua, euskal kooperatibismoa egituratu eta nazioartean mailoa goreneko ordezkari izan zezan. 1988ko urrian, Nazioarteko Kooperatiba Aliantzako kide egin zen Kontseilua¹¹, eta harrezkeroztik areagotu egin ziren euskal kooperatibismoaren hazteko aukerak. Bestalde, Euskadiko Kooperatiben Konfederazioak osatu egiten ditu Goren Kontseiluaren funtzioak: euskal kooperatibismoaren ordezkari izan da eta, besteak beste, trebakuntza eta aholkularitza eskaintzen die bazkide, zuzendari eta teknikariei.

10 Mondragon Korporazioa: <https://www.mondragon-corporation.com/es/?s=historia>.

11 Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua: <https://www.csce-ekgk.coop/es/institucion/historia/>.

Joan den mendeaz geroztik dihardute lanean bi erakunde horiek, eta horretan jarraitzen dute, euskal kooperatiben sektorearen garapena bermatzeko eta babesteko. EAEko gainerako enprekin alderatuta, jarduera dinamikoagoa izan dute kooperatibek milurtekoaren hasieratik. 2000. urtean, 1.331 kooperatiba zeuden EAEn eta 44.970 lagunek egiten zuten lan haietan; hamar urte geroago, 1.498, eta 56.231 lagun lanean (Bakaikoa eta Morandeira, 2012: 238). Beraz, gora egin du azken urteotan enpresa kooperatiboen kopuruak, kooperatibak sortzen laguntzen duten aipatutako organismoen eta beste batzuen lanari esker.

4.0 Industria:

Enpresa bateko alderdi guztiak elkarrekin konektatzeko prozesuari deritzo 4.0 Industria, edo Laugarren Iraultza Industrialak. Adimentsuagoa bihurtzen du enpresa prozesu horrek. Horretarako, ezinbestekoa da industriaren eta enpresako zerbitzu guztien digitalizazioa, eta dagoeneko hasiak dira EAEko enpresak erronka horri ekiten, administrazioaren laguntzaz.

«Basque Industry 4.0» deritzon berriazko estrategia ari da bultzatzen Eusko Jaurlaritza. EAEko BPGd-an industriaren pisua berreskuratzea du helburu nagusia estrategia horrek, eta portzentajea handia den arren, % 25eraino igotzea. Alemaniak sortu zuen 4.0 Industriaren kontzeptua, sektore industrialaren digitalizazioa sustatzeko, eta erreferentzia gisa hartu du Euskadik bere industria indartzeko eta modernizatzeko. Estrategia hori ezartzeko, erakunde publikoen, enpresa-sarearen, alor akademikoaren, eragile teknologiko-zientifikoaren eta klusterren partaidetza bultzatu behar da (Vargas, 2017).

Debagoieneko industriaren ezaugarri nagusiak

Aspalditik, pisu handia du industriak Debagoiena eskualdean, eta hura da ekonomiaren sustatzaile nagusia. Laurehun enpresatik gora ditu eskualdeko industria-sareak, eta ugariak dira industriarekin lotura duten zerbitzuak; guztira, 15.000 bat mila lanpostu¹². Debagoieneko Mankomunitatea, berriz, 2008az geroztik ari da zerbitzu pertsonalizatuak ematen sektore industrialeko enpresei, hazten eta lehiakortasuna hobetzen laguntzeko eta, bide batez, eskualdearen garapena sustatzeko.

Halaber, digitalizaziorako, garapen jasangarrirako¹³ eta pertsonen garapenerako estrategiak ere antolatzen ditu Mankomunitateak. Estrategia horietatik, aipatutako 4.0 Industria sustatzen duena dugu —seguruenik— berritzaileena eta aurreratuenena. Ezinbesteko trantsizioa dute enpresek 4.0 Industria, eta buru-belarri dihardu Debagoieneko Mankomunitatearen Garapen Agentziak —Gipuzkoako Aldundiarekin elkarlanean— enpresa industrialei laguntzeko baliabide berriak prestatzen eta, hartara, digitalizazioa bultzatzen. Batez ere ETE-ei dago zuzendua zerbitzu hori, prozesuak geroz eta automatizatuagoak eta interkonektatuagoak dauden etapa berrira egokitzen laguntzeko.

12 Debagoieneko Mankomunitatea, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

13 Energia-eraginkortasuna du ardatz garapen jasangarriak, Debagoieneko enpresen energia-gastua eta karbono-aztarna murrizteko programa martxan jartzea helburu duela: <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/desarrollo-sostenible/energia-eraginkortasuna-industrian>.

Oñatiko biztanleriari eta industriari buruzko informazioa¹⁴

EAEko estrategia ekonomikoaren protagonista eta alderdi nagusietako batzuk aztertu ondoren, ikus ditzagun Oñatiri buruzko zenbait datu, udalerrri hori baitugu ikergai. Gipuzkoako herri horren demografia eta lan- eta enpresa-eremuen egoera erakutsiko digute datuek, zeinak lagungarri izango baitzaizkigu hau argitzeko: zergatik den Oñati EAE osoko sektore industrialeko udalerrri eraginkorrenetako bat.

Demografiari dagokionez, % 3,15 hazi da Oñatiko biztanleria 2011tik 2019ra, hau da, 347 herritar gehiago ditu herriak. 2019an, 11.380 biztanle zituen Oñatik; horietatik, 5.617 gizonak ziren, eta 5.763, emakumeak. Bestalde, 64 urte baino gehiago dute herritarren % 23k; umeak, berriz, errolda osoaren % 16 dira. 2018ko jaiotza- eta heriotza-kopuruak alderatuta, berriz, hona emaitza: gehiago dira hildakoak jaiotakoak baino (91 lagun jaio ziren, eta 123 hil).

Lan-alorrari dagokionez, hau diote pandemia bete-betean zela (2020ko iraila) jasotako datuek: 290 lan-kontratu egin ziren, eta haien sinatzaileetatik gizonezkoak 160 ziren, eta emakumezkoak 130. Kontratu-kopuru horretatik, aldi baterakoak ziren gehien-gehienak (256); sektoreka, berriz, zerbitzuetakoak 151 ziren, eta industriakoak 134. Langabezian, berriz, 483 lagun zeuden: 224 gizonezko eta 259 emakumezko.

14 Debagoieneko Mankomunitateak eman zigun informazio hori, 2020ko iraileko Oñatiko lan-merkatuaren datuak oinarri zirela. Eskerrik asko Debagoieneko Mankomunitateari, ikerketa honetarako eman digun informazioagatik.

Langabeen adinari dagokionez, 25-45 urte bitartekoak dira 208, eta 45 urtetik gorakoak 213. Zerbitzuen sektoreak 230 enplegu galdu zituen, eta 174 industriak. 2019an, 315 oñatiar geratu ziren lanik gabe (urteko batezbestekoa).

Enpresak sektoreka sailkatuta, berriz, hau diote datuek: industria eta zerbitzuak dira nagusi: 57 enpresak osatzen dute Oñatiko industria-sektorea, eta 355ek zerbitzuetakoa. Alde handia dago, sektore batetik bestera, enpresa-kopuruari dagokionez, baina sektore bakoitzeko langile-eroldari begiratuz gero, alderantzizkoa da aldea: 2.924 lagun ari dira lanean enpresa industrialetan (% 60,2)¹⁵, eta 1.744 (% 35,9)¹⁶ zerbitzuen sektorean.

Industriaren sektoreko ia 3.000 langileetatik, manufaktura-enpresetan egiten dute lan ia denek (% 99,6); bistakoa da, beraz, produktu-fabrikazioan dihardutela industria-sareko enpresa gehienek. Zerbitzuen alorrean, aldiz, aldea ez da hain nabarmena: 352 lagunek handizkako zein txikizkako saltokietan eta ibilgailuak konpontzeko enpresetan egiten dute lan; 295ek, berriz, hezkuntzan, eta 275ek ostalaritzan. Oso atzetik jarraitzen diete alor horiei zerbitzuen sektoreko gainerako guztiek. Nekazaritza (lau enpresa) eta eraikuntza (15 enpresa) dira udalerriko gainerako sektoreak.

15 Ez dago sexuka sailkatutako daturik informazio horri dagokionez.

16 Ez dago sexuka sailkatutako daturik informazio horri dagokionez.

II. KAPITULUA

ESPARRU TEORIKOA

Gure ikergaia jorrazeko —hau da, aztertzeko egoitza nagusiak Oñatin dituzten enpresa nazioartekuek¹⁷ betetzen dituzten ala ez enpresei eta giza eskubideei buruzko Nazio Batuen Erakundearen (NBE) printzipio gidariak eta adierazteko nola betetzen diren—, ezinbestekoa da gogoeta egitea gai horretaz egin diren eta gaur egun ere egiten diren eztabaiden inguruan.

Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE), lankidetzarako garapena izan du ardatz gaiari buruzko gogoetak, eta eztabaida akademikoak eta ikerketa zehatz batzuk egin dira nazioartekotzeaz eta enpresa-jarduerak giza eskubideetan duen eraginaz. Garapenerako lankidetzaren eta giza eskubideen alorretako gizarte zibileko zenbait erakundek bultzatu dituzte eztabaida horiek. Hala, bada, ikerketa honetarako garrantzitsua iruditu zaigu beste alderdi batzuk ere jorraztea, eztabaidaren aberasgarri, eta nazioartean ere bizirik dauden zenbait eztabaida ere aintzat hartzea.

17 Enpresa hauei deitzen diegu «nazioartekotuak»: atzerrian lantegi, sukurtsal, filial edo negozio-unitate bat gutxienik daukatenei. Ez dira kontuan hartu ondasunak esportatzen eta atzerriko inbertsioak erakartzen dituzten enpresak.

Printzipio gidarien aurrekariak

Lau hamarkada eskas besterik ez du enpresa-jardueraren eta giza eskubideen arteko loturaren historiak. 1960ko hamarkadan, geroz eta tarte zabalagoa hasi ziren hartzen enpresa-jardueren eta garapen-proiektu handien gizarte-, ingurumen- eta ekonomia- inpaktuak giza eskubideen betearazpenari eta eskubide horien eta garapenari buruzko nazioarteko eztabaidetan (Cernea, 1995; Rodríguez, 2018). Hamarkada hartan sortua da Enpresa Transnazionalei buruzko Nazio Batuetako Batzordea eta Enpresa Transnazonaletarako Nazio Batuetako Zentroa (ETNBZ). Aipatutako bi erakunde horietatik lehenbizikoak Enpresa Transnazonalentzako Jokabide Kode bat prestatu zuen baina, zenbait urtetako eztabaida eta lanaren ondoren, bazterrera utzi zen; 1994an, berriz, desegin egin zuten ETNBZa (Rodríguez, 2018: 36).

Zenbait hamarkadaz, kasu jakin batzuek bereganatu zuten arreta enpresen eta giza eskubideen arteko lotura zela eta, salaketa larriak jarri baitziren zenbait enpresa pribatu handiren aurka, zuzenean edo zeharka giza eskubideak urratzeagatik. Aipatzekoak dira, besteak beste, hidrokarburo-industriaren kasuak: Nigeriako Ogoni herriaren aurka Shell petrolio-konpainiak 1990eko hamarkadan eginiko eskubide-urraketak (salatuak eta dokumentatuak, Amnesty International, 2017), edo Texaco petrolio-konpainiaren aurkako salaketak, Ekuadorreko Amazonian hiru hamarkadaz (1964tik 1990era) izan zuen jardueragatik, zeinak hango populazioak (indigenak, batez ere) jasan zituen giza eskubideen aurkako zenbait urraketa eragin baitzituen (Beristain, Páez eta Fernández, 2009). Inguru hartan lanean jarraitu zuten beste enpresa batzuen aurkako salaketarik ere izan zen (CoLDH, 2012).

Testuinguru hartan, non etengabe ari baitzen hazten XX. mendearen azken hamarkadan hasitako nazioz haraindiko jarduera ekonomikoak (Ruggie, 2011), Nazio Batuen Itun Globala aurkeztu zuen NBEk 2000. urtean. Enpresa-sektoreari zuzendutako ekimen boluntarioa zen Ituna, zeina hamar printzipio ez-loteslek osatzen baitzuten, guztiak ere giza eskubideei, lanari, ingurumenari eta ustelkeriaren aurkako borrokari buruzkoak.

Itun Globala borondatezkoa izateak giza eskubideen aldeko zenbait ekintzaileren eta estaturen artean eragin zuen etsipena ikusirik, Enpresa Transnazionalen eta beste Enpresa Komertzial batzuen Giza Eskubideen alorreko Erantzukizunei buruzko Arauen garapena sustatu zuen NBEk 2003an. Giza eskubideen eta enpresa transnazionalen eta beste enpresa batzuen arazoetarako idazkari nagusiaren ordezkari berezi John G. Ruggieren iritziz, «...batez ere hau zen eginkizuna: nazioarteko zuzenbideari eta sinatu dituzten itunei jarraikiz estatuek onartu dituzten giza eskubide berberak zuzenean betearaztea enpresei ere» (Ruggie, 2011). Eztabaida beroa piztu zen gai horren inguruan, eta, azkenik, Nazio Batuen Giza Eskubideei buruzko Batzordearen ebazpen batek amaiarazi zuen, baliogabetu egin baitzuen arau haiei inolako balio juridikorik emateko aukera oro (Rodríguez, 2018), eta honako hau agindu: Nazio Batuen mendeko inongo erakundek ez zaintzeko testua betearazten zen ala ez. Alabaina, giza eskubideen eta enpresen alorreko estandarrei buruzko NBEko Giza Eskubideen aldeko Goi Komisarioaren txosten bat oinarri harturik, gai horri buruzko ordezkari berezi bat izendatzeko eskatu zion Giza Eskubideen Batzordeak NBEko idazkari nagusiari.

Honenbestez, giza eskubideen eta enpresa transnazionalen eta bestelako enpresen gaietarako idazkari nagusiaren ordezkari berezi izendatu zuten John G. Ruggie, 2005ean (Rodríguez, 2018).

Sei urte eman zituen lanean ordezkari bereziak, eta giza eskubideen eta enpresa-jardueren arteko loturen gaineko kontsulta ugari egin ziren epe horretan zenbait interes-talderen artean (estatuak, enpresak, nazioarteko organismoak eta gizarte zibila), eta ikerketa sistematikoa gaiari buruz. 2011n, bere azken txostena¹⁸ aurkeztu zuen ordezkari bereziak Giza Eskubideen Kontseiluan, barne zirela *Enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidariak, eta haiek babesteko, errespetatzeko eta urratzeak ordaintzeko Nazio Batuen ekimena*. Txostenaren arabera, «mundu mailako ekintza bateratuko plataforma bat ziren Printzipio Gidariak, pausorik pauso aurrera jarraitzeko oinarria, epe luzera bideragarri izan litekeen beste zeinahi aukera baztertu gabe» (Ruggie, 2011).

Txosten berak dioenez, «printzipio gidarien ekarpen nagusia, araei dagokienez, ez zen izan betekizun berriak sortzea nazioarteko eskubidean, baizik eta egungo araeuak eta metodoek estatuei eta enpresei ezartzen dizkietenak zehaztea, eredu bakar batean biltzea (jakina, koherentea eta inklusiboa behar du izan ereduak), eta egungo sistemaren ahulguneak eta hobetu beharreko alderdiak aitortzea» (Ruggie, 2011).

Aho batez onartu zituen Giza Eskubideen Batzordeak printzipio gidariak, eta berehala egin zuten bat haiekin zenbait eragilek: estatuak, enpresak, nazioarteko organismoak, sindikatuak eta gizarte zibileko erakundeak.

18 Giza eskubideen eta enpresa transnazionalen eta bestelako enpresen gaietarako idazkari nagusiaren ordezkari berezia zen John G. Ruggiek Giza Eskubideen Kontseiluarentzat eginiko txostena, 2011ko martxoaren 21ekoa (A/HRC/17/31). Hemen duzue txostena: <https://undocs.org/sp/A/HRC/17/31>

«Erregulazio-dinamika berria eta desberdina sortzeko prestatu ziren agiri horiek, gobernantza publikoko eta pribatuko sistemek (enpresetakoak zein zibilak) balio bereziko ekarpenen bat egin, bestearen ahulguneak konpentsatu eta elkar indartu ahal zezaten» (Ruggie, 2018: 76).

Printzipio gidariei buruzko eztabaidak: eraginkortasuna, gobernantza eta dimentsio dinamikoa

Printzipio gidariak argitaratu zirela ia hamar urte bete diren honetan¹⁹, haiei buruzko eztabaidan jardundakoen parte handi batek galdera hau egiten zuen: «Zer litzateke eraginkorragoa: John G. Ruggieren printzipio gidarien barreiatze globala, enpresen erantzukizuna ardatz harturik, ala obligazioaren printzipioak oinarri direla itun lotesle bat egiten saiatzea» (Giza Eskubideen Institutu Interamerikarra, 2017 19)²⁰, kontuan izanik «bi aukeren arteko sinergia eta osagarritasuna lortzeko ahaleginak egitea komenigarria eta desiragarria dela».²¹

Ikerketa honen xede diren printzipio gidarien dinamika ulertzeko eta Oñatiko industrian nola aplikatu asmatzeko, komeni da azaltzea zer kontzeptu eta zer esparru teoriko izan zituzten oinarri haien diseinuak eta garapenak.

19 Besteak beste, eginkizun hau du Giza eskubideen eta enpresa transnazionalen eta beste enpresa batzuen arazoari buruzko lantaldeak, 2011n Giza Eskubideen Kontseiluak sortuak: printzipio gidarien dibulgazioa eta aplikazio egiazkoa eta orokorra. 2020ko uztailaren 7an, proiektu berri bat aurkeztu zuen lantaldeak: *Giza eskubideak eta enpresak: inplementazio globaleko hamarkada baterantz*. Enpresei eta giza eskubideei buruzko hamarkada baterako ekintzak prestatzea du xede proiektuak, 2021eko ekainean hasita, printzipio gidariak argitaratu ziren hamargarren urteurrenean hain juxtu ere.

20 Vannuchi, Paulo, Prefacio, Giza Eskubideen Interamerikako Institutuan (2017). *Giza eskubideak eta enpresak: zenbait gogoeta Latinoamerikatik*. San José, C.R.: IIDH, 19. or.

21 Ibid. Azken aukera horren aldekoa da César Rodríguez Garavito (2018), hots, uste du zenbait araudi-eredurekin eta «taktika politikorekin» batera balia daitezkeela printzipio gidariak, betiere mundu errealean giza eskubideak egiazki babesteko.

Ruggieren iritziz, hiru gobernanta-sistemak osatzen dute enpresen jarduera globala: «Lehenbizikoa zuzenbide publikoko eta gobernanzako sistema nazionala eta nazioartekoa da. Bigarrena, berriz, gobernanta zibileko sistema bat da, non enpresek eragiten dieten guztiek parte hartzen baitute eta zenbait gizarte-mekanismo baliatzen baititu arauak betearazteko; besteak beste, ekintzaileen kanpainak eta beste presio-bide batzuk. Hirugarrena, azkenik, enpresa-gobernanta da, zeinak beste bi sistemen zenbait elementu bereganatzen baititu (ez denak modu berean, noski)» (Ruggie, 2018: 78).

Hona gobernanta-sistema hori deskribatzeko beste modu bat: gobernanta-egitura polizentriko gisa, «hiru gobernanta-sistema desberdinek kudeatua. Akademikoen arabera, hauek dira hiru sistemak: estatu-zuzenbidea, enpresa-gobernanta eta gizarte zibileko erakundeak» (Backer, 2018: 155). Jarduera ekonomikoari giza eskubideen ikuspegitik ekitean gurutzatzen diren arau-sistema horien antolamenduak argitzen digu nolakoak diren printzipio gidarien egitura eta «zutabeak»: lehenik eta behin, giza eskubideak babesteko (zaintzea) estatuak duten eginkizunaren aipamena; bigarrenik, giza eskubideak errespetatzeko enpresek duten erantzukizuna (errespetua) eta, azkenik, ordain-mekanismoen aipamena (ordaina). Azkena aipatu dugun alderdi hori gutxi garatu da, eta zenbait eragileren iritziz, printzipio gidariek proposatzen duten sistemako ahulena da; nolana dela ere, zuzenean esku hartzeko bide bat irekitzen die gizarte zibileko elkarteei eta erakundeei (NBE, 2011).

Enpresa eta giza eskubideen alorreko erregulazio-ekimenen ugaritasunak²² (Keohane eta Victor, 2011) «erregimen konplexuak» sortu ditu, non elkarren ondoan bizi diren, koordinaziorik gabe, hainbat eratako erakundeak eta erregulazioak (Rodríguez, 2018: 15). Testuinguru horretan, «arazo oso korapilatsu baterako foku-puntu legitimatu eta aitortu gisa» kokatu ziren printzipio gidariak (Rodríguez, 2018: 34), honi esker, neurri handi batean: estatuen, enpresen, sindikatuen eta gizarte zibileko erakunde ugariaren onespenez zabala²³, ekintza-plan nazionalen bidezko hedapena eta aplikazioa, ELGEren printzipioak, enpresetako jokabide-kodeak eta giza eskubideen programak, baita nazio zein eskualde mailako jurisdikzio-organoen ebazpenak ere.

Zenbait autorek —Ruggie eta Rodríguez Garavito barne direla— aipatzen duten «erregimen konplexuko» edo «governantza polizentrikoko» «ekosistema» hori *Global Law* gisa deskribatzen du Larry Catá Backerrek, hau adierazteko: globalizazioaren sisteman gainjartzen diren gobernantza-esparru autonomoak. Lau ezaugarri nagusi ditu kontzeptuak, eta laurak batera osatzen dute ordena berria, *legezko estatua* ereduaren antitesia, zeina bazterrera utziko baitu, autorearen iritziz. Hauek dira lau ezaugarriak:

22 Zenbait erregulazioz eta erakundez ari gara: erakunde globalek eta eskualdetakoek onartutakoak (NBE, Europar Batasuna, Amerikako Estatuaren Erakundea, Munduko Merkataritza Antolakundea), estatutalde batzuen ekimenez bultzatuak (esate baterako, «Gatazka-eremuetan edo arrisku handikoetan mineralak hornitzen dituzten kateek bete beharreko jarraibideen gida», ELGE, Ekonomiako Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundearena), enpresa multinazionalentzako ELGEren eta organismo pribatuen gidalerroak (enpresa bakoitzak edo enpresa transnazionalen elkarteek onartzen dituzten jokabide-kodeak eta giza eskubideei buruzko planak).

23 Kritika gogorrek jasota, kutsu desberdinetakoak, batez ere azkena aipatutako bi taldeenak. Lehendik ere azaldu dugunez, «ordaina» atalaren edukiak jasotzen ditu kritikak etengabe; izan ere, batzuek deritzote gaiarekin lotura duten sektoreen esku-hartzea salaketa bidez azaleratzen diren eskubide-urratze espezifikoen arabera bakarrik hartu behar dela kontuan, bazterrera utzirik gizarte zibila eta urraketek eragindako komunitateak «subjektu ahaldunduak izan daitezkeela, arauak sortzen, berrikusten, zaintzen eta betearazten gogo biziz dihardutenak» (Rodríguez, 2018: 44).

haustura, jariakortasuna, iragazkortasuna eta polizentrismoa (Backer, 2016). Backerren iritzian, gobernantza-esparruak sortzeko prozesu bat da printzipio gidarien, enpresen eta giza eskubideen alorraren garapena, legezko sistema bat garatzekoa baino, zentzurik klasikoenean hartuta (legeak, arauak, tratatuak sortzea). Hein batean behintzat, horretaz ari da Rodríguez Garavito printzipio gidarien alderdi dinamikoaz hitz egiten duenean: «Printzipio gidarien hasierako edukitik harago jotzeko eta enpresek giza eskubideak hobeto zaintzeko arau eta jardunbide berrien garapena sustatzeko ahalmena» (Rodríguez 2018: 29).

Nolanahi dela ere, ekosistema horretan kokatzen da enpresen arau, politika publiko eta jokabide-kodeen garapena, jarduera ekonomikoetan giza eskubideak errespetarazteko tresnak sortzeko aukera ematen duena. Backerren ustez, printzipio gidariek diote estatuen betekizunak politikak garatzera hedatzean direla, jarduera-eremu batzuen erregulazioa eraginkorragoa baita politika publikoen bidez neurri juridiko hutsak erabiliz baino, are gehiago estatuak merkatu ekonomikoko partaide izaki (Backer, 2016). Hartara, giza eskubideen arloan enpresek eta nazioek antolatzen dituzten ekintza-planak — zenbait alorretan garatu diren beste neurri batzuekin batera (ingurumenaren zaintza eta klima-aldaketaren aurkako borroka, esate baterako)— printzipio gidariak garatzen eta gauzatzen diren egiturako partaide bihurtzen dira.

Printzipio gidariak eta Euskal Autonomia Erkidegoan haiek aplikatzeko tresnak

Printzipio gidarien eginkizuna zein den jakinik —hots, arau-erreferentzia izatea gobernantza globaleko sistema konplexu horretan—, komeni da kontuan izatea Espainiako Estatuan eta Euskal Autonomia Erkidegoan dauden tresna nagusiak, haien aplikazioa maila lokalean kokatzeko (Oñatiko industria nazioartekotuan, zehazki).

Lehenik eta behin, gogoan izan behar dugu 2017ko irailean argitaratu zela Estatuko Aldizkari Ofizialean Enpresen eta Giza Eskubideen Ekintza Plan Nazionala²⁴. Printzipio gidariekiko Espainiako Estatuaren konpromisoa jasotzen du Ekintza Planak, eta hura aplikatzeko zenbait neurri aurreikusten ditu; halaber, argiro azaltzen du zer «espero» den espainiar enpresetatik giza eskubideak betetzeari dagokionez.

Besteak beste, neurri hauek jasotzen ditu Ekintza Planak:

- Sentsibilizazio- eta trebakuntza-ekintzak antolatzea gai hauei buruz: enpresen eta giza eskubideen gaineko Nazio Batuen printzipio gidariak, Enpresen eta Giza Eskubideen Plan Nazionala, eta gai horretaz Estatuak dituen iguripenak.
- Autoerregulazio-kodeak sustatzea, sektoreko esperientzia esanguratsuak eredu gisa hartuta.
- Informazioa ematea enpresei eta arrisku handieneko sektoreei Herri Indigenei eta Tribuei buruzko LANEren 169. Hitzarmenaz (1989) eta Herri Indigenen Eskubideei buruzko Nazio Batuen Adierazpenaz (2007).

24 Estatuko Aldizkari Ofiziala 2017ko irailak 14, 222. zenbakia, III. atala, 90.384. or.

- Pizgarri-sistema bat diseinatzea giza eskubideen arloan politika egokiak dituzten enpresa handientzat zein txiki eta ertainentzat (ETE), eta gobernuari aurkeztea.
- Trebatze-programa presentzialak prestatzen eta sendotzen laguntzea gobernuak, eta giza eskubideei buruzko berariazko edukiak txertatzea enpresa-erakundeen eta administrazio publikoaren prestakuntza-jardueretan, giza eskubideen alorrean esperientzia egiaztatua duten eta interes-gatazkarik ez daukaten erakunde independente eta espezializatuekin elkarlanean.
- Lantalde bat sortzea Espainiako Ekonomia Nazioartekotzeko Plan Estrategikoaren barruan, enpresen nazioartekotzearen aldeko politikak egokiak diren eta printzipio gidariek bat datozen aztertzeko.
- Ogasun eta Funtzio Publikoko, Kanpo Arazoetarako eta Lankidetzako Ekonomiarako, Industria eta Lehiakortasuneko eta Energia, Turismo eta Agenda Digitaleko ministerioek ere, mendeko dituzten organismoen bitartez, printzipio gidarien gainean dagokien informazioa, trebakuntza eta laguntza eman behar diete enpresen sorrera, lehiakortasuna eta enpresa-jarduera komertzialak eta finantzarioak sustatzen eta/edo laguntzen duten sailei, gobernu-organismoek eta bestelako estatu-erakundeei, politiken eta prozesuen koherentzia sustatzeko printzipio gidariekiko eta Espainiak nahitaez bete beharreko giza eskubideen arloko nazioarteko arauetikiko.

- Gidaliburu praktikoek garapena bultzatuko du gobernuak, enpresen esku jartzeko, eta jardunbide egokiak jasoko erreklamazio-mekanismoak ezartzeko, zeinak 31. printzipio gidariko irizpideak errespetatzen dituzten enpresek eurek kudeatu behar baitituzte.²⁵

Ekintza-planaren neurriek, beraz, enpresen jarduerari ez ezik erakunde publikoen eta enpresen arteko loturari ere eragitea dute xede. Honenbestez, ikerketa honen emaitzetan islatu behar luke ekintza-plana martxan jarri izana, Estatuak bereganatutako konpromisoek ondorio zehatzak izan behar bailituzkete ikergai ditugun enpresa-politikan eta Estatuak sustatzen dituen politika publikoetan.

25 «31. Eraginkortasuna bermatzeko, honelakoak izan behar dute erreklamazio-mekanismo estrajudizialek, bai Estatuaren mendekoak direnek bai ez direnek:

- a) Legitimoak: hartzaille dituzten interes-taldeen konfiantza berenganatu behar dute, eta erreklamazio-prozesuak behar bezala garatzen direla bermatu.
- b) Eskuragarriak: hartzaille dituzten interes-talde guztiek ezagutu behar dituzte, eta behar duten laguntza eman haiek eskuratzeko zailtasun bereziak dituztenei:
- c) Aurreangarriak: prozedura argia eta ezaguna izan behar dute, eta etapa bakoitzaren egutegia; eskuragarri dauden prozesuak eta balizko emaitzak argitu behar dituzte, eta aplikazio berrikusteko zer baliabide dauden azaldu.
- d) Bidezkoak: ziurtatu behar dute biktimek eskuragarri izatea erreklamazio-prozesu bati ekiteko behar diren informazio-iturriak, aholkularitza eta ezagutza espezializatuak, betiere berdintasuna, informazio osoa eta errespetua direla medio.
- e) Gardenak: erreklamazio-prozesuaren bilakaeraz informatuta eduki behar dira alderdiak, eta behar den informazioa eskaini mekanismoaren jardueraz, haren funtzionamenduarekiko konfiantza sustatzeko eta jokoan den interes publikoa zaintzeko.
- f) Eskubideekiko bateragarriak: ziurtatu behar da eragiketak eta ordainak bat datozela nazioartean onartzen diren giza eskubideekin.
- g) Etengabeko ikaskuntza-iturria: behar diren neurriak hartu behar dira esperientziak identifikatzeko, mekanismoa hobetu eta etorkizunean irainik eta kalterik izan ez dadin. Eragiketa-alorreko mekanismoek, berriz, baldintza hauek ere behar dituzte:
- h) partaidetza eta elkarrizketa izan behar dituzte oinarri; hartzaille dituzten interes-taldeei diseinuaz eta funtzionamenduaz galdetu behar diete eta, bereziki, elkarrizketaz baliatu irainei ekiteko eta konpontzeko» (NBE, 2011).

Ekintza-planaz gain, garrantzizkoa da ikerketa honetarako 2018ko abenduaren 28ko Informazio ez-finantzarioari buruzko Legea ere argitaratzea. Lege horrek aldatzen ditu Merkataritza Kodea, uztailaren 2ko Kapital Sozietateen gaineko Legearen testu bateratua eta uztailaren 20ko 22/2015 Legea, informazio ez-finantzarioaren eta dibertsitatearen alorreko Kontu Auditoretzari buruzkoa, zeinaren bidez bereganatu baitzuen Espainiako zuzenbideak Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2013/34/EB Direktiba, 2014ko urriaren 22koa, zeinak enpresa handi eta talde jakin batzuen informazio ez-finantzarioaren hedapenari eta dibertsitatearen gaineko informazioari buruzko 2013/34/EB Direktiba aldatzen baitu. Tresna arautzaile horrek dioenez, informazio ez-finantzarioak giza eskubideen urratzeen prebentzioari buruzko informazioa ere jaso lezake eta, hala balegokio, egindako gehiegikeriak leundu, kudeatu eta ordaintzeko neurri buruzkoa ere bai; bestalde, printzipio gidariak aipatzen ditu erreferentzia-eredutzat, Espainiako eta nazioarteko beste batzuekin batera.²⁶

26 Hona zer dioen Merkataritza Kodearen 49. artikulua:

[...]

6. Informazio ez-finantzario bateratuak taldearen bilakaera, emaitzak eta egoera ulertzeko behar den informazioa ere jaso behar du, bai eta beste honi buruzkoa ere: nolako eragina duen taldearen jarduerak ingurumen- eta gizarte-gaiei, giza eskubideekiko errespetuari eta ustelkeriaren zein eroskeriaren aurkako borrokari dagokienez; jaso behar du, halaber, pertsonalari buruzko informazioa, barne direla emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasuna, diskriminaziorik eza, desgaituen integrazioa eta irisgarritasun unibertsala sustatzeko hartutako neurriak, halakorik hartu bada.

Hau ere jaso behar du informazio ez-finantzarioak:

[...]

b) Taldeak gai horren inguruan aplikatzen dituen politiken deskribapena, honako hauek barne hartuta: arrisku eta inpaktu esanguratsuak identifikatu, ebaluatu, prebenitu eta leuntzeko aplikatutako arreta egokiko prozedurak, baita egiaztatzeko eta kontrolatzeko prozedurak eta zer neurri hartu diren ere.

c) Politika horien emaitzak, dagozkien emaitza ez-finantzarioen adierazle nagusiak ere barne direla, aurrerapenen jarraipena eta ebaluazioa egiten eta sozietateen eta sektoreen arteko alderatzea erraztu dezaten, gai bakoitzerako erabiltzen diren erreferentzia-esparru nazional, europar edo nazioartekoei jarraikiz

Eta oraindik eraikitze-prozesuan dagoen arren, komeni da giza eskubideen eta enpresen arazoetarako europar mailako tresna arautzaile eta lotesle bat garatu behar litzatekeen aztertzea. 2020ko apirilean, hau jakinarazi zuen Europako Justizia Komisario Didier Reyndersek: 2021erako prest egongo zela araudia, eta Europako Parlamentua lanean ari zela jada hura garatu eta aplikatzeko Europar Batasunak zeuzkan aukeren inguruan.

d) Taldearen jardurekin lotutako gaiei dagozkien arrisku nagusiak; besteak beste, alor horietan ondorio kaltegarriak eragin ditzaketen harreman komertzialak, produktuak eta zerbitzuak (egoki eta proportziozkoa baldin bada) eta taldeak arrisku horiek kudeatzeko duen modua eta haiek detektatzeko eta ebaluatzeko prozedurak, gai bakoitzerako erreferentzia-esparru nazional, europar edo nazioartekoei jarraikiz. Detektatutako inpaktuen gaineko informazioa eman behar da, eta haiek banakatuta azaldu, batez ere epe labur, ertain eta luzeko arriskuei buruzko datuak.

e) Emaidza ez-finantzarioen adierazle nagusiak, enpresa-jarduera zehatz bati dagozkienak eta konparagarritasun-, materialtasun-, adierazgarritasun- eta fidagarritasun-irizpideak betetzen dituztenak. Denbora-epeen eta erakundeen arteko informazioaren konparazioa erraztearren, batez ere adierazle nagusi ez-finantzarioen estandarrak erabili behar dira, normalean aplika daitezkeenak eta gai horri buruzko Europako Batzordearen irizpideak eta Global Reporting Initiativeren estandarrak betetzen dituztenak; halaber, gai bakoitzerako erabili den esparrua (nazionala, europarra edo nazioartekoa) aipatu behar da. Informazio ez-finantzarioaren atal bakoitzari aplikatu behar zaizkio emaitza ez-finantzarioen adierazle nagusiak. Baliagarriak izan behar dute adierazle horiek, inguruabar espezifikoak aintzat hartuz, eta koherenteak haiek kudeatzeko eta arriskuak ebaluatzeko erabilitako barne-prozedurekin. Nolanahi dela ere, zehatza, konparagarria eta egiaztagarria izan behar du aurkezten den informazioak.

Gai hauei buruzko informazio esanguratsua ere jaso behar du informazioa ez-finantzario bateratuak:

I. Ingurumen-gaiei buruzko informazioa:

[...]

Gizarte-arazoei eta pertsonalari dagozkion gaiei buruzko informazioa:

[...]

III. Giza eskubideekiko errespetuaren gaineko informazioa: Arreta egokiko prozedurak aplikatzea giza eskubideen alorrean: giza eskubideak urratzeko arriskuen prebentzioa eta, hala badagokio, egindako gehiegikeriak leundu, kudeatu eta ordaintzeko neurriak; giza eskubideak urratzeagatiko salaketak; elkartzeko askatasunaz eta negoziazio kolektiborako eskubideaz Lanaren Nazioarteko Erakundearen funtsezko hitzarmenetako xedapenak sustatzea eta betetzea; laneko eta enpleguko diskriminazioa ezabatzea; lan behartuak edo bortxazkoak kentzea; haurren lana egiazki ezeztatzea.

IV. Ustelkeriaren eta eroskeriaren aurkako borrokari buruzko informazioa:

[...]

V Sozietateari buruzko informazioa:

[...]

Sozietate-taldeak ez badu inolako politikarik aplikatzen 6. atal honetan aurreikusitako gaietan, horri buruzko azalpen argia eta motibatua eman behar du informazio ez-finantzario bateratuak.

Bestalde, Europako Batzorde Ekonomiko eta Sozialak horri buruzko irizpen bat argitaratu zuen, Europako Parlamentuak hala eskatuta²⁷, eta iragan urriaren 27an European Law Institute erakundeak agiri lotesle bat aurkeztu zuen Europako Parlamentuan, tresna juridiko horren garapena bultzatzeko. Hartara, agenda horrek aurrera egiten badu, giza eskubideen alorrean enpresek izan behar duten arreta egokiari buruzko nahitaez bete beharreko tresna bat izango luke Europak.

EAEri gagozkiola, ikerketa hau egin genuenean argitaratu gabe zegoen Enpresei eta Giza Eskubideei buruzko Ekintza Plana. Baliteke Eusko Jaurlaritzaren zenbait sail eta zuzendaritzaren esku egotea plan horren prestakuntza, aplikazioa eta jarraipena; dena dela, Garapenerako Lankidetzaren IV. Gida Planak (2018-2021) Giza Eskubide, Bizikidetzeta eta Lankidetzarako Idazkaritza Nagusiaren Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza jotzen du plana prestatzearen arduradun gisa, eta Lankidetzarako Garapenaren Euskal Agentziako eta Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak Saileko zenbait eragile ere barne direla. Ekintza hori Garapenerako Lankidetzaren Gida Planean txertatu izanaren arrazoa, berriz, hau izan daiteke: EAEn, askoz indar handiagoz ekin zaio printzipio gidarien eta enpresen erantzukizun sozialari buruzko eztabaidari lankidetzaren ikuspegitik, bai alor akademikoan, bai gizarte zibileko erakundeetan, bai beste inguru batzuetan (giza eskubideak eta garapen ekonomikoa, besteak beste).²⁸

27 Hemen irakur daiteke: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/mandatory-due-diligence>

Ez dago garbi, bestalde, nahikoa presio egin duten kulturaren munduak, sindikatuek eta gizarte zibileko erakundeek EAEn enpresen eta giza eskubideen ekintza-plan bat bultzatzeko, baina horri erantzutea baino garrantzitsuagoa deritzogu arazo hori ikusgai bihurtzeko eta enpresek giza eskubideak errespetatzeko tresnak sortzearen lan egin duten interesdun pertsonen eta taldeen mapaketa egiteari. Haiena litzateke planaren jabetza.

Giza eskubideen eta enpresa-jardueraren gaiaz ari garela, presio-talde bat eta talde kritiko bat edukitzearen garrantziaz gogoeta egiteko aukera ematen digu planaren egungo egoerak, zenbait alor eta ikuspegitatik gainera: unibertsitatea, enpresak, sindikatuak, nazioarteko erakundeak eta gizarte zibilekoak. Ikerketaren hurrengo atalean sakonago aztertuko dugu gaia; nolana dela ere, profesional-multzo bat presio-talde eta talde kritiko gisa jarduteak bermatu egiten du planaren aplikazioari jarraipena egitea, hura onartzen denean. Bestalde, zenbait proposamen eta tresna ari dira jorratzen, aldeztu aurretik, balizko plan bat sendotzeko eta, nahitaezkoa ez den arren, haren betetze-maila hasieran espero zena baino handiagoa izateko eta gizarteak eginkizun gisa bereganatzeko.

28 Espainiako Estatuan ere antzekoa da egoera, eta Atzerri Arazoetako eta Lankidetzako Ministerioak argitaratzen du Enpresen eta Giza Eskubideen Plan Nazionala.

Oso garrantzitsua da, halaber, jakitea zer eragin izango duen enpresek giza eskubideak errespetatzeak udalerrian, foru-lurraldean eta autonomia-erkidegoan enpresa-jarduera eta ekonomia sustatzeko laguntza, dirulaguntza eta planei dagokienez; esate baterako, enpresa-sektoreen nazioartekotze-planetan eta nazioartekotzeko laguntzetan. Euskadiko GGKE-en Koordinakundeak (2017) eta Argituzek (2017 eta 2019) aztertu dute dagoeneko gai hori, zeina hurrengo kapituluan jorratuko baititugu sakonago. Plan, programa, laguntza eta dirulaguntza horien eragiketa-arauak eta helburuak aldatu gabe ezinezkoa da giza eskubideen ikuspegiaren zeharkakotasuna enpresa-jardueretan eta, honenbestez, askoz zailagoa izango da giza eskubideak bermatzea euskal enpresen jardueretan.

Hor hasten da zentzua hartzen gobernantza polizentrikoaren teoria; izan ere, nazio mailako tresnek garapen-erritmo bat daramate, baina enpresen jarduera zuzentzen duten arau sozialek eta ohiturazkoek beren dinamika eta garapen propioak dituzte, beste logika bat eta beste helburu batzuk. Zentzua har dezan, sistemak topaguneak aurkitu behar ditu eragileekin, batez ere, enpresekin, gobernuekin eta gizarte zibilarekin (zentzurik zabalenean hartuta), barne direla komunitateak eta pertsonak eta haien interes, behar eta esperientzia partikularrak. Honetan datza ikerketa: enpresetarako esparru arautzaile edo jokabide-kode propioak garatzean. «Gobernantza-talde autonomoak»²⁹ deitzen die arau eta kode horiei Backerrek (2016: 202).²⁹

Dena dela, ikuspegi hori zalantzan jartzen saiatzen dira EAEko zenbait proposamen teoriko, merkataritzaren nazioarteko arauen, legeen eta hitzarmenen hierarkia oinarri harturik, hots, Hernández Zubizarretak (2009) Lex Mercatoria deritzona: «(...) doktrinak berreskuratutako terminoa da, eta antz handiagoa du botere eta erregulazio-sistema feudalen funtzionamenduarena berme-sistema unibertsalena baino. Izan ere, gardentasun eskaseko arauak (antidemokratikoak, funtsean) dituzte oinarri Merkataritzaren Zuzenbide Orokorraren, Munduko Merkataritza Antolakundearen (MMA), Munduko Bankuaren eta Nazioarteko Diru Funtzaren (NDF) eraikuntzan esku hartzen duten erakunde berriek. Transnazionalen jarduera erregulatzen duten arauetako aldaketek ondorio hauek eragiten dituzte: arauen hiperinflazioa eta azelerazioa, neurritz kanpoko lege hiperespezializatuak (iraungitze-datadunak, gardentasunik eta kontrol demokratikorik gabeak...). Inondik ere ez datoz bat ondorio horiek segurtasun juridikoaren erabateko premiarekin, zeinak jabetza-eskubidea, hertsagarritasuna eta eraginkortasun pertsonal orokorra baititu ardatz. Prozedurazko arauetan eta haien edukietan, pribatizatu egiten da haien izaera, eta erabateko subiranotasunaz inguratzen da haren eraginkortasuna» (2009: 29-30).

Enpresa transnazionalen interes ekonomikoei ematen die lehentasuna Lex Mercatoriak nazioartean, erakunde ekonomikoen jarduerak legitimatutako jokabideak atzeraelikatzen duen logikaren bidez, eta aldatu egiten ditu erakundeak nahiz arau juridikoak, egitura eta jarduera ekonomiko horiek indartzeko.

29 Self-constituted governance group “types”.

Logika hori ez dator bat, inondik ere, giza eskubideen alorrean garatutako nazioarteko inolako tresnarekin: «Lex Mercatoria da botere multinazional berria, haren arabera birformulatzen baitira antolamendu nazionalak, nazioarteko erakundeen arauak eta printzipioak —komertzialak, batez ere—, enpresa transnazionalen kontratu estandarrak eta arbitraje-laudoak. Legeak pribatizatzea eta legeei kontratu-izaera ematea, horiek dira printzipio arautzaile berriak» (Hernández, 2009: 143).

Ikuspegi teoriko horrek garbi erakusten du inolaz ere ezin direla bateragarriak izan Lex Mercatoria eta giza eskubideekiko errespetua. Beraz, oso zaila litzateke nazioarteko zenbait tresna aplikatzea (printzipio gidariak, esate baterako), haien logika Lex Mercatoria zuzentzen duen bera baita, hots, bazterrera uzten ditu giza eskubideen logika eta balioa. Horregatik, ez dira —eta ez dira izango— nahitaez bete beharrekoak printzipio gidariak eta giza horretako tresnak, betebeharrezkotasunak zalantzan jarriko bailuke, neurri batean, Lex Mercatoriaren legitimotasuna.

Ikuspegi horretatik eta beste batzuetatik abiatuta, gai horri buruz EAEko zenbait interes-taldek egindako ekarpenak jorratuko ditugu hurrengo kapituluan, haien ikerketak, lanak eta ikerlan honetarako egindako elkarrizketak baliatuz.

III. KAPITULUA

ENPRESAK ETA GIZA ESKUBIDEAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN, PROTAGONISTEN IKUSPEGITIK BEGIRATUTA³⁰

Gure ikergaiari ekin diogunean, zalantza bat sortu zaigu: zergatik ari ote dira giza eskubideak betearazteko berariazko neurriak aplikatzen enpresak horretara behartzen dituzten tresna loteslerik ez badago, itxuraz behintzat? Gogora dezagun zer ikertu dugun: zenbateraino betetzen dituzten enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidariak egoitza nagusia Oñatin duten enpresa nazioartekotuek. Espainiako Estatuak sinatutako nazioarteko zenbait itunen helburua giza eskubideak bermatzea da eta printzipio gidariak itun horiek dituzte oinarri, baina oraindik ez dago gai horri buruzko berariazko tresna loteslerik enpresentzat; honenbestez, Estatuari dagokio gaur egun erantzukizun hori. Dena dela, nabari da halako joera bat enpresek ere nahitaez bete beharreko zenbait arau izan ditzaten giza eskubideei dagokienez. Testuinguru horretan, zer baliabide ditu Estatuak bere lurraldean dauden enpresen eta egoitza nagusia han dutenen jarduera arautzeko?

Zenbaiten iritziz, administrazio publikoek ez dute zuzeneko erantzukizunik beren lurraldeetan kokatutako enpresek egiten dituzten giza eskubideen urraketekiko, baina giza eskubideen alorreko nazioarteko betebeharrak urratzen ari badira enpresak, administrazio publikoei egotz dakizkieke ez-betetze horiek, baldin eta ez badituzte eragile pribatuen gehiegikeriak prebenitu, ikertu, zigortu eta ordaintzeko dagozkion neurriak hartzen.

30 Mila esker Ibon Antero, Paul Ortega, Iker Atxa, Olatz Landa, Gonzalo Fernández Ortiz de Zarate eta Juan Hernández Zubizarretari atal hau osatzeko izan ditugun elkarrizketa eta solasaldiengatik eta ikerketaren zenbait alderdiri egindako ekarpenengatik. Horrek ez du esan nahi, jakina, nire eskerren hartzaileak bat datozenik hemen azaltzen ditudan iritziekin.

Beren jatorrizko lurraldean zein beste herrialde batzuetan lanean ari diren enpresak izan daitezke giza eskubideen urratzaile.

Zenbait interes-taldek aurkeztutako proposamenei ekin aurretik, dagokigun gaiarekin lotura duten bi egoera aipatu nahi ditugu, biak ere Euskal Autonomia Erkidegoan gaur egun gertatzen ari direnak.

Alde batetik, ez dago onartuta Enpresen eta Giza Eskubideen Ekintza Plana, Eusko Jaurlaritzaren printzipio gidariekiko konpromisotik sortua, nahiz eta 2019ko ekainaren 6an hau erabaki zuen Eusko Legebiltzarraren osoko bilkurak, EH Bildu eta Elkarrekin Podemosen talde parlamentarioek enpresen atzerriko inpaktuak ebaluatzeko zentro bat sortzeaz aurkeztutako ez-legezko proposamena zela eta:

Kontuan harturik Eusko Jaurlaritzak jada onartuak dituen agiriak, zeinek lan-lerro irmoa eta jarraitua markatzen baitute giza eskubideei dagokienez, eskari hau egiten dio Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari: osa dezala jada ezarrita dagoen esparru estrategikoa, urtebeteko epean enpresei eta giza eskubideei buruzko ekintza-plan bat eratuz, alor horretako nazioarteko betekizunei erantzuteko, Nazio Batuek ezarritako hiru zutabeak aintzat hartuta: zaindu, errespetatu, ordaindu³¹.

Arlo hauei buruzko neurri zehatzak jaso behar ditu plan horrek:

- Zenbait eragile instituzional eta sozialen topaguneak eta solasguneak.
- Sentsibilizazio- eta trebakuntza-tresnak eragile pribatu zein publikoentzat eta euskal gizartearentzat.
- Jarraipena egiteko, aholkularitza eskaintzeko eta kontuak emateko neurriak³².

Garapenerako Lankidetzaren IV. Gida Planak (2018-2021) Giza Eskubide, Bizikidetzeta eta Lankidetzarako Idazkaritza Nagusiaren Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza jotzen du plana prestatzearen arduradun gisa, Lankidetzarako Garapenaren Euskal Agentziako eta Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak Saileko zenbait eragile ere barne direla. Hala ere, orain artean ez da argitaratu Enpresen eta Giza Eskubideen inolako Ekintza Planik.

Bestalde, hor dugu Eusko Jaurlaritzak NBEko 2030 Agendaren Garapen Jasangarriko Helburuen (GJH) aldeko jarrera, EAEn Euskadi Basque Country 2030 Agenda deiturapean gauzatzen dena (Agenda). Erakunde pribatuen zein publikoen³³ babesa du Agendak, zeina ez baita nahitaez bete beharrekoa, eta Eusko Jaurlaritza informazio- eta trebakuntza-jardunaldiak ari da antolatzen bere sailetan eta enpresa publiko nahiz pribatuetan.

31 Ikusi:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

32 Ikusi:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

33 Maila lolakean, adibidez, Udalsarea 21.

Horietako batzuentzat, jarraitu beharreko bidea bilakatu dira GJHak enpresek beren erantzukizun soziala onar dezaten³⁴. Batzuen iritziz, gainera, Agendak aurrera egiten badu enpresen erantzukizun sozialak ere hala egiten du³⁵. Printzipio horren arabera antolatu dira zenbait trebakuntza-ikastaro unibertsitatean eta enpresa-elkarteetan.

Ez ditugu eztabaidatuko atal honetan baieztapen horren alde korapilatsuak, baina bai aztertuko nola jorratu duten gaia giza eskubideekin eta enpresa-jarduerarekin lotura duten zenbait interes-taldek eta eragilek. EAEn, zenbait jendek eta erakundeek ikertu du gaia azken urteotan, bai eta horretaz eztabaidatu ere: kooperatibak, unibertsitateak, gobernuz kanpoko erakundeak, gobernuz kanpoko erakundeen koordinakundeak eta herritar partikularrak, eta erreferentzia-gune izan dira guztiak gai honi era batera edo bestera ekiteko. Helburu bera dute eragile guztiek: giza eskubideak bermatzea enpresen jardueretan, publiko zein pribatuetan. Alabaina, ez dute abiapuntu bera eragile eta interes-talde guztiek.

34 Bowenena da enpresen erantzukizun sozialaren egungo definizioa, 1953an sortua:

«It refers to the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society» (Retolaza, Ruiz y San Jos, 2008:181). XX. mendeko 1960ko eta 70eko hamarkadetan ere jarraitu zuen enpresen erantzukizun sozialaren gaineko eztabaidak. Hona adibide bat: «1971n, ekarpen esanguratsu bat egin zion Committee for Economic Development (CED) elkarteak enpresen erantzukizun sozialaren kontzeptuari *Social Responsibilities of Business Corporations* argitalpenean: «business functions by public consent and its basic purpose is to serve constructively the needs of society-to the satisfaction of society» (CED, 1971, 11. or.). Negozioen alorrean eta gizartean izaten ari zen aldaketa handia ere azpimarratu zuen argitalpenak: «Business is being asked to assume broader responsibilities to society than ever before and to serve a wider range of human values. Business enterprises, in effect, are being asked to contribute more to the quality of American life than just supplying quantities of goods and services. Inasmuch as business exists to serve society, its future will depend on the quality of management's response to the changing expectations of the public» (CED, 1971, 16. or.) (Sainz y Valle, 2016: 93).

35 Ikusi: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Hurrengo orriotan, abiapuntu eta ibilbide horietara joko dugu, elkarrizketatu ditugunen hitzen bitartez.

GJHak eta giza eskubideekiko errespetua enpresetan

GJHak hartuko ditugu ibilbidearen abiapuntu. Ba ote dago bermatzerik giza eskubideekiko errespeturik enpresa-eremuan GJHak betetzeko ekintzen bidez? Bestalde, jo ote daitezke GJHak enpresen erantzukizun sozialaren edo erantzukizun sozial korporatiboaren estrategiatzat, enpresa-sektoreak adierazten edo jazartzen baditu? Horiek ote XX. mendeko 90eko hamarkadatik aurrera enpresek gizarte-, ingurumen- eta ekonomia-alarretan eskubideak errespetarazteko presio sozialari eman zitzaion erantzuna? Hau da, GJHak betetzeak bermatzen al du giza eskubideak eta lanekoak zein ingurumen-alarrekoak betetzea?

Hona zer dioen Mondragon Taldeko Gizarte Berrikuntzako arduradunak, Ibon Anterok, proposatzen dugun gogoetaz:

Intentsitatez eta norabidez aldatuz joan da EESa enpresa-eremuan, eta gaur egun jasangarritasun-esparru berri baterantz ari da inguratzen, interes-talde guztiak asetzea xede duen enpresa-eredu baten bitartez. Kapital-enpresek beren kezka-zerrendan sartu dituzte —berriro— gizarte- eta ingurumen-alarrak, eta berritatzat aurkeztu nahi duten erantzukizun sozialeko diskurtso bat ari dira berenganatzen.

Jasangarritasuna da EESaren hizkuntza berria. Enpresaren gainerako alorrak bezala, jasangarritasuna ere kudeatu egin behar da, haren hiru adarrak aintzat harturik: ingurumena, gizartea eta etika-gobernantza. Baina enpresen jarduera ez-finantzarioaren alderdi askotan bezala, ez dago argi zer arlo eta zer tresna diren baliagarriak eskubide horiek betearazteko edo enpresa batzuk beste batzuekin alderatzeko³⁶.

Anteroren proposamenari jarraikiz jasangarritasuna EESaren hizkuntza berri gisa jorratu aurretik, komeni da ikustea zein den EESaren eginkizuna sozietate kooperatiboetan. Hona zer dioten horretaz Aragónek, Iturriozek eta Narvaizak: «As cooperative development is based on their context, people and participative management engagement, they represent the SR [social responsibility] model (Castro, 2006). SR is not only an intrinsic element of cooperative societies, but it has a relevant role building competitive advantage and supporting organizational success (Fombrun & Shanley, 1990, Marín & Rubio, 2008; Greening & Turban, 2000) (Aragón, Iturrioz eta Narvaiza, 2017: 6-7)». Honenbestez, kooperatiben printzipioekin guztiz bat dator EESa, baina, aldi berean, kooperatibek ez dute berezkoa. Kooperatibako gizon-emakumeek arduratu behar dute enpresaren erantzukizun sozialaz eta haren arrakastaz; bestalde, partaidetzazkoa izan behar du kooperatibaren kudeaketak.

36 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Bestalde, zenbait itxaropen ditu jarriak gizarteak kooperatiben jardunean: «The cooperative principles are expected to be the foundations of PSR [Proactive Social Responsibility] in cooperatives. Therefore, cooperatives are supposed to be responsible towards their members and the society in general and, at the same time, economically viable (Mozas et al., 2010)» (Aragón, Iturrioz eta Narvaiza 2017: 21).

Covid-19aren pandemiak eragindako alor anitzeko krisia ikusirik, bestalde, gogoeta egin beharko genuke honetaz: nola erantzuko dioten enpresek (zehazki, kooperatibek) denok harrapatu gaituen osasun-, zaintza eta ekonomia-krisi honi. «However, this responsible behaviour can be hindered by a declining economy because economic crisis can deteriorate SR principles development at workers, managers and governance level». (Aragón, Iturrioz eta Narvaiza 2017: 21).

Testuinguru honetan, zalantzarik gabe bizitzaren jasangarritasunak izan behar du gizarteko eragile guztien jardueraren abiapuntu, enpresak ere barne direla (Pérez Orozco, 2011; Herrero, 2019). Jasangarritasuna dutenez enpresek irizpide nagusi eta erantzukizunen aterpe, nola uztartu GJHak betetzea eta giza eskubideak bermatzea.

Honela erantzun digu Ibon Anterok: «GJHek ikusgai bihurtzen dituzte eskubideak, eta giza eskubideen alderdi guztiek behar duten ikuspegi banaezina nabarmentzen dute; horrez gain, garapenaren alor ugariak biltzen dituzte: “pertsonak, Lurra, oparotasuna, bakea eta lankidetzak”»³⁷.

Beraz, ezinbestekoa da giza eskubideen alorreko tresnen arteko lankidetzaren eraginkorragoak eta efizientagoak izateko, zer norabide hartu eta zer helburu lortu behar dugun argi jakiteko, eta horretarako ekintzak prestatzeko. Beste hau azaldu digu Ibon Anterok:

Garapen Jasangarritako Agendaren eta giza eskubideen alorreko mekanismoen arteko lankidetzaren hobetuz gero, koherentzia bermatuko litzateke, eta ez lirateke bikoiztuko nazio mailako ahaleginak. Halaber, kontuan hobeto emango lirateke, eta bermatu egingo litzateke estatuak eskura dituzten baliabide guztiek erabiltzea zerbitzatzen dituzten herritarren eskubideak babesteko³⁸.

Galdera hau ere etorri zaigu burura: Ba ote dago indartzerik giza eskubideekiko errespeturik enpresen jardueretan GJHak betearaziz?

Garapen Jasangarritako 2030 Agenda onartu zuen ebazpenak³⁹ dioenez, pertsona guztien giza eskubideak *inter alia* zaintzea da Garapen Jasangarritako 17 Helburuen eginkizuna. Beraz, enpresetan giza eskubideak bermatzeko bidearen bertsio bigun edo light gisa iradoki daitezke GJHak, kontuan izanik borondatezkoa dutela enpresek GJHekin bat egitea⁴⁰.

37 Hona ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

38 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

39 NBEaren Batzar Orokorra. A/RES/70/1. 2015eko urriak 21.

Bi aurpegi ditu egoera horrek: alde batetik, GJH guztiak betetzea irizpidetzat hartuz gero, alde batera gera daiteke tresna arautzaile lotesle eta nahitaezkorik ez izan arren gizarte antolatuaren zenbait taldek bultatzen dituen beste aldarrikapen sozial batzuen jarraipen zehatza. Hori dela eta, gerta daiteke aldarrikapen horiekiko konpromisoa —enpresek giza eskubideak errespetatzea, adibidez— ez izatea hain sendoa eta erakunde publikoek jarrera argirik ez hartzea haiei buruz, GJHekin ez bezala.

Bestalde, gerta daiteke zera ere: enpresek GJHak xedetzat hartu ondoren lanari ekitea, maila desberdinetan eta zenbait ekintza sustatuz, giza eskubideen alorrean arreta egokiko mekanismoak erabiltzea xede dutenak, eta enpresa-jardueretan giza eskubideak betearazteko neurriak eta politikak martxan jarritz.

Laburbilduz, Milurtekoko Garapenerako Helburuen aldeko mundu mailako ahalegin bizia den 2030 Agendak 17 helburu lortzeko ekintza bultzatzea proposatzen du, garapen jasangarriaren hiru alderdiak aintzat harturik betiere: ekonomia, gizartea eta ingurumena.

40 Zenbait kritika jaso dira enpresak eta GJHen betearazpena dela eta; alde batetik, GJH horiek ez daudelako diseinatuta enpresek bete ditzaten, ikuspegi makroa baitauka betearazte-sistemak. Hori dela eta, haien adierazleak eta neurtze-sistema ez dira aplikagarriak enpresen jarduerarako: (Diez-Cañamero, Bishara, Otegi-Olaso, Minguez eta Fernández, 2020: 2).

Bestalde, helburuak zehazteko oinarri teorikorik eza ere kritikatu izan da: ezaugarri desberdinak dituzte helburuek, batzuk bitartekoak baitira, xede edo helburu izan beharrean; helburuen arteko bateraezintasuna, edo euren arteko zeharkako ondorio kaltegarriak (Villalba-Eguiluz, Egia-Olaizola eta Pérez de Mendiguren, 2020: 3-4.).

2030 Agendak bere helburu bakoitzarekin herritar guztien giza eskubideak babestea aldarrikatzen du, zeharka (hala dio Hitzaurreak), baina, «enpresaratzean», badirudi giza eskubideen zeharkakotasuna galtzen dutela testuinguruetakoko batzuek, garapenaren kontzeptuari dagozkion alderdietan azpimarratzen baitira, alde batera utzita Agendaren sorrera eragin zuen eskubide-ikuspegia.

EESTik giza eskubideekiko errespetura

Kapitulu honetan bertan aipatua dugun enpresen erantzukizun sozialaren edo korporatiboaren kontzeptuari berriro ekinda, hona gure zalantza: gai ote gara giza eskubideak egiazki errespetarazteko, tresna eraginkorrak eta ebaluagarriak erabiliz? EAEn, oso luzea iruditu arren EESTik enpresa-jardueretako giza eskubideekiko errespetura arteko bidea, egin egin zen ahalegin hori, berrikuntza sozialaren barruan, Innobasqueren i-Talde RSE (2007-2015) koordinatzaile zuela. *RSE y la Competitividad en Euskadi. Una aproximación desde la innovación social* (EESa eta eraginkortasuna Euskadin. Hurbiltze bat, berrikuntza sozialaren ikuspegitik) agiriak jasotzen du lana, zeinak EESaren aplikazio-esparru bat eskaintzen baitu: informazioa ematen die enpresei EESaren erabilera agintzen eta gidatzen duten nazioarteko tresnei zein araei eta EESaren betearazpenari buruz; horrez gain, EAEko zenbait enpresaren jardunbide egokiak deskribatzen ditu. Hona lanaren helburua: «EESa —ondasun ukiezina— balioestea, jasangarritasunaren hiru adarrak (ekonomia, gizartea eta ingurumena) eta hiru ikuspuntu hauek kontuan hartuta: legeak agintzen dituen gutxieneko baldintzak betetzea, ohitura sozial eta kontsumo-modu berriak, eta EESa lehiakortasun-iturri eta ekonomiaren sustatzaile gisa» (2011: 7).

Berez, legearen gutxieneko baldintzak betetzetik harago jo behar luke EESak; nolana dela ere, *RSE y la Competitividad en Euskadi. Una aproximación desde la innovación social* (EESa eta eraginkortasuna Euskadin. Hurbiltze bat, berrikuntza sozialaren ikuspegitik) agiriak informazioa ematen die enpresei gai hauei buruz: erantzukizun sozialez jardutearen ondorioak, eta erantzukizun sozialez jarduteko beharra, nahitaez giza eskubideekiko errespetua berekin dakarren lehiakortasuna dela medio. Hona zer dioen, berariaz, agiriak: «Lehentasunezko helburutzat jo behar dituzte giza eskubideak gizartearekiko erantzukizuna erakutsi nahi duten enpresek» (2011: 49).

Energiaren sektoreko zenbait enpresak autoebaluaziorako tresna baten premia nabarmendu zuten, haren bidez neurtzeko zenbateraino betetzen diren giza eskubideak enpresen jardueretan eta hornikuntza-katearen kudeaketan. Innobasqueren i-Talde RSEren aplikazio-eremu bat hartu zuten erreferentzia gisa enpresek, Innobasque gidari eta Iker Atxa koordinatzaile zituztela. Beste enpresa-sektore batzuetan ere aplikatu da tresna hori, aldaketa batzuk egin eta gero.

Innobasqueren laguntzaile aritu zen The Rights Factory aholkularitza-bulegoko Olatz Landak koordinatu zituen diagnostikoa eta tresnak. Hona zer adierazi zuen Landak proiektuaz:

Lehenbizi, proiektuan parte hartu zuten enpresen hornidura-katearen kudeaketa ebaluatu zen, eta haien profila aztertu. Horretarako, ebaluazio-tresna bat prestatu nuen, galde-sorta bat. Gogoeta-prozesu oso interesgarria egin genuen emaitzekin. Hornidura-katearen autodiagnostikorako tresna ere landu nuen,

lehendik martxan zeuden beste batzuk oinarri hartuta eta euskal enpresen egoerara egokituta. Eragiketaren sektorea ere, energiarena, izan genuen kontuan. Tresna hori ez ezik, jokabide-kode bat ere prestatu genuen, eta enpresa batzuek baldintza gisa txertatu zuten hornitzaileekiko kontratuetan⁴¹.

Hala ikusi genuen aurrera egin dela EAEn enpresen jardueretan giza eskubideak zaintzearen gaineko gogoetari eta beharrari dagokienez (hala diote zenbait adibidek), betiere EESa betetzeko premia abiapuntu dela.

Aipagarria da enpresek eurek ebaluatu zutela sentsibilizazio- eta berrikuntza-prozesu zabal baten bidez horrelako tresna bat erabiltzearen ondorio positiboa.

GGKE-en ekarpenak giza eskubideei eta enpresei

Zer beste ikuspegitatik agintzen zaie enpresei giza eskubideak errespetatzeko beren jardueretan? Galdera horri erantzuteko, azter dezagun Gernika Gogoratuz azken lau urteotan —2017az geroztik— Bakearen Ekonomia, Enpresa eta Giza Eskubideak Laborategian egiten ari den ariketa⁴².

41 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

42 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Lau saio egin ditu Laborategiak lau urteotan, Bilbon, Euskal Herriko Unibertsitateko Paraninfoan. Unibertsitateek, gobernuek, administrazioek, sektore pribatuak eta publikoak informazioa partekatzen dute Laborategian, solas eta gogoeta egiten dute —berdintasun-giroan— ekonomiak bakeari egiten dion ekarpenaz eta euskal enpresek zein erakundeek giza eskubideen alorrean duten jardueraz.

Eztabaidarako ez ezik ezinbesteko topagunea izan da Bakearen Ekonomia, Enpresa eta Giza Eskubideak Laborategia honetarako ere: lankidetzaz harago, enpresa-jardueretan giza eskubideekiko errespetua bermatzeko behar diren tresna instituzionalei buruz gogoeta egiteko. Hasieran, EAEn egin izan diren lankidetzak eta -jarduerak zituen erreferentzia Laborategiak, eta gutxienez azken hamarkadan alor horretan jardun diren alor ugaritako zenbait lagun gonbidatzen zituen parte hartzera.

Hona zer dioskun Laborategiko partaide izan zen Gonzalo Fernández Ortiz de Záratek:

Hamar urte baino gehiago dira Bakea eta Duintasuna GGKEak OMAL (Latinoamerikako Multinazionalen Behatokia) izeneko proiektu batean diharduela gai horiek lantzen. EAeko GGKE-en sarean, berriz, 2016an hasi ginen horretaz hitz egiten, lankidetzak politika politiken koherentzia-kontzeptuari ateak zabaltzean. Laburbilduz, nazioarteko elkartasunerako zenbait funts kudeatzeetik nazioarteko garapen-politika guztien berrikuspen kritikoa egitera aldatu ginen.

Hortik dator Enpresak Nazioartekotzeko Politikaren garrantzia: lehenik eta behin, kapitalismoko lehiaren logikan indar handia duelako; bigarrenik, EAEn nazioarterako bigarren politika delako; hirugarrenik, giza eskubideen eta enpresen irabazien arteko tentsioa nabarmendu delako, eta enpresa handiek sistematikoki izan dituztelako inpaktu negatiboak⁴³.

2017an GGKE-en Koordinakundeak kaleratutako *Garapenerako politiken koherentzia. Enpresak nazioartekotzeko Eusko Jaurlaritzaren politika aztergai*⁴⁴ lanak garbi erakusten duenez, lankidetzan diharduen gizarte zibilak iritzi dio berrikusi egin behar dela Eusko Jaurlaritzaren Enpresak Nazioartekotzeko Politikaren koherentzia, «2016ko apirilean Eusko Jaurlaritzak erakutsitako giza garapen jasangarriaren aldeko berriazko jarreragatik, batez ere atzerriko jardunean» (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 9). Honenbestez, erabaki zen zehaztea zer arazo eragiten dituzten enpresa nazioartekotuen jarduerak, Giza Garapen Jasangarria ardatz dela, eta helburu horrekin bat ez datozen jardunbideak identifikatzea. Tresna baliagarria izan da nazioarteko lankidetzan maiz erabiltzen den kontzeptu hori (Giza Garapen Jasangarria) hau ikertzeko: zenbateraino betetzen dituzten giza eskubideak nazioartekotutako euskal enpresek.

Ekonomiaren aktibazioari, enpleguari eta nazioartekotzeari dagokienez EAEn egiten diren ahaleginen norabidea markatzen duten agiri estrategikoetan koherentzia politikorik badagoen ala ez aztertuta, hona ondorioa: jarduera ekonomikoa bideratzeko enpresei ematen zaien gidak ez du bistaratzen gobernuak eta enpresek giza eskubideen alorrean duten erantzukizuna.

43 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

44 https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Horretarako, azken bi legegaldietako Eusko Jaurlaritzaren Enpresak Nazioartekotzeko Politika (ENP) berriaz aztertu da. Alde batetik, EAEren zenbait tresna aztertu ditu ikerketak (Enpleguaren eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Esparru Programa; Nazioartekotzeko Esparru Estrategia (2020): Basque Country Estrategia; Enpresak Nazioartekotzeko Estrategia (2014-2016), eta 2014-2016 aldirako Kanpo Ekintza Plana); bestetik, Eusko Jaurlaritzak enpresen nazioartekotzea sustatzeko emandako laguntzak, diplomazia ekonomikoko tresnak⁴⁵ eta jatorriko herrialdean gaitasunak lantzeko modua ere aztergai izan ditu: «Nazioarteko merkatuetara hedatzeko prozesu orok dituen desafio tekniko, ekonomiko zein logistikoei, trebakuntzari, pertsonal-arloko arazoei eta gainerakoei ekiteko zenbait jarduera eta prozedura aurkezten dizkigu» (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 83).

Ikerketa honen ondorioei dagokienez, berriz, aipa ditzagun lehenbizi euskal enpresak nazioartekotzeko EAEk dituen eskumen mugatuak⁴⁶.

45 «Muga nahiko lausoak ditu diplomazia ekonomikoaren kontzeptuak, erabat erregelatu gabeko funtzionamendu-arauak baititu, atzerriko solaskidetza-lanak izaki oinarri nagusia (...). Zertaz ari garen hobeto ulertzeko sistematizazio-ariketa bat eginez, bi jarduera-motatan banatuko dugu diplomazia ekonomikoa: diplomazia korporatiboa, eta atzerriko enpresentzako aholkularitza eta laguntza» (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 73).

46 «Eskumen mugatuak ditu Eusko Jaurlaritzak enpresen nazioartekotzearen alorrean, Europako estatuak edo eskualde-egiturek baino askoz ere txikiagoak. EB, Europar Batasuneko erakundeek dute politika komertzialaren ardura osoan; atzerri-politikarena, berriz, EBko partaide diren estatuak (kasu honetan, Espainiakoak).

Argiak eta irmoak dira ikerketa honen ondorioak:

Euskal enpresen lehiakortasuna eta errentagarritasuna areagotzea, merkatu berriak lortzea eta, azken batean, Euskal Autonomia Erkidegoan enplegua sortzea du helburu bakarra Euko Jaurlaritzak sustatzen duen enpresen nazioartekotze-politikak: esparru teorikoa definitzea, laguntzak eta ekimenak garatzeko irizpideak zehaztea eta, azkenik, lehentasunezko eragileak eta egiturak hautatzea. Bestalde, Eusko Jaurlaritzaren ENPa (Enpresak Nazioartekotzeko Politika) ez dator bat — guztiz eta oro har, hots, politika publikoaren definizio-faseak eta -alorrak barne direla— garapenerako politiken koherentzia-ikuspegiarekin» (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 96).

2017an GGKE-en Koordinakundeak kaleratutako *Garapenerako politiken koherentzia. Enpresak nazioartekotzeko Eusko Jaurlaritzaren politika aztergai* ikerketan Gonzalo Fernández Ortiz de Zaratek esandakoari jarraikiz, «(...) Ruggieren printzipioen edukia kontuan hartzen duen arren, ez du erreferentzia gisa hartzen, haiek aplikatzea borondatezkoa baitute enpresek, ez arauzkoa. Hona zer proposatzen den: enpresak erregulatzea, nazioarteko krimen batzuk tipifikatzea, enpresa transnazionalen herrialdez haraindiko erantzukizuna areagotzea eta erregulazioa gauzatzeko zentro bat eta auzitegi bat sortzea. Beraz, Ruggieren proposamena ez da aski, korporazioen boterea ez erregulatzeko politikarekin bat egiten baitu, Global Compact eta ELGEk martxan jarritako beste tresna eta formula batzuekin bat eginik»⁴⁷.

Paul Ortegak eta Ainhoa Ondarزابalek diotenez, tamaina handieneko enpresek ez dute hainbesteko premiarik estaturik gabeko gobernuak (EAEkoak, adibidez) eskaintzen dituzten baliabide mugatuak erabiltzeko» (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 13).

Giza eskubideen aldeko Argituz elkarteak, berriz, ikuspegi honen arabera jardun zen: printzipio gidariak ez dira bateraezinak enpresei eta giza eskubideei buruzko nazioarteko itun batekin, hau da, batek ez du bestea baztertzen. Kontuan izanik egungo arkitektura juridikoak doitu beharreko desberdintasun esanguratsuak dituela, eta enpresei eta giza eskubideei buruzko nazioarteko itun bat garatzeak denbora asko eskatzen duela behar bezala martxan jartzeko (onartzea, berrestea, aplikatzea...), printzipio gidariekin eginkizun berririk ez sortzea erabaki zen (ez estatuei, ez enpresei), baizik eta estatuek eta enpresek giza eskubideekiko egun dituzten betekizunak argitzea (prebentzioa, zaintza, ordaina). Hona Argituzeko Olatz Landaren beste adierazpen batzuk: «Hori dela eta, aurrera egin daiteke gai honi dagokionez, harik eta enpresei eta giza eskubideei buruzko nazioarteko ituna indarrean jarri arte. Zenbait erakunde eta estatu hasiak dira nahitaez bete beharreko arauak garatzen giza eskubideen arloko arreta egokirako. Hainbat prozesu interesgarri daude martxan egun, Europan ez ezik mundu osoan. Eta Europar Batasuna ere ari da garatzen arreta egokiko direktiba bat, bere garaian Informazio Ez Finantzarioaren Direktiba prestatu zuen bezala»⁴⁸.

47 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

48 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Ikuspegi horren arabera prestatu zen 2017an «Enpresak eta giza eskubideak EAEn» txostena, 2013tik 2016ra bitartean prestatu zen «Euskal Autonomia Erkidegoko jarduera ekonomikoan eta komertzialean giza eskubideak errespetatzen diren esparru baterantz» proiektuko azterketa oinarri hartuta. Txostenaren xedea: aztertzea eta eztabaidatzea giza eskubideak errespetatzen dituzten EAEko enpresa nazioartekotuek eta EAEko enpresa publikoek zein pribatuek. Printzipio gidarieratik abiatuta ekin zaio ikergaiari, Nazio Batuen eta Europako zein nazioarteko beste organismo batzuen arabera enpresen eta giza eskubideen alorrean egindako aurrerapenak aztertuz. EAEko araudia, programak eta jarduerak aztertu ditu txostenak, honetarako: «(...) hemengo eragile publikoek eta pribatuek jarduera-esparru berri horiei nolako erantzuna eman dieten jakiteko. Jarduera ekonomikoek eta komertzialek giza eskubideetan duten eraginen prebentziorako eta ordainerako lurraldeko eragile publiko eta pribatu erantzukideek zenbait neurri sustatzea du xede, batez ere neurri politikoak, legegintzakoak, erregelamenduzkoak, sustatzaileak eta justizia aintzat harraraztekoak» (Argituz, 2017: 1).

Ikerketa horren bidez, hau ondorioztatu du Argituzek: berrikuntza, nazioartekotzea eta beste bide batzuk baliatuz lehiakortasuna hobetzeko administrazio publikoek egindako ahalegin esanguratsuak (arauak, programak eta neurriak) ez duela ez berekin ekarri ez sustatu giza eskubideen alorreko arreta egokirik (Argituz, 2017: 2).

Aurrediagostiko horretarako Argituz Elkarteak 2013-2016 epean aztertutako agiri eta iturri ugariak argi erakusten dute apenas egokitu direla nazioarteko estandarrak EAEko arau, programa eta jardunbideetara enpresen eta giza eskubideen arloari dagokionez (Argituz, 2017: 1).

Aztertutako arau, programa eta neurrien helburua edo ondorioa al da enpresek giza eskubideak errespetaraztea? Ezetz erantzuten dio galdera horri Argituzen txostenak.

Aztertutako arau, programa eta neurriek ez diete agintzen enpresei azaltzera zer inpaktu duten haien jarduerak giza eskubideetan, eta ez dituzte horretara bultzatzen. EAEko enpresa ezagunak dira liderrak gaur egun erantzukizun korporatiboari dagokion komunikazioaren arloan, eta txostenak, politikak zein web-edukiak argitaratzen dituzte beren jarduerari eta kudeaketa-politikei buruz, baina ez dezagun ahantzi herrialdeko enpresa-kopuru osoaren oso portzentaje txikia direla (Argituz, 2017: 10).

Hala, bada, hau ulertzen lagundu digu Argituzek: zer logikaren arabera eta zer balio sendotuz ari diren nazioartekotzen EAEko enpresak. Zalantzarik gabe, ezinbestekoa da beste balio batzuk txertatzea nazioartekotzeari, euskal enpresek lan egin behar duten edo jada lanean ari diren herrialdeetako jendearen giza eskubideak errespetatu ditzaten.

Argituzeko Olatz Landak dioenez, «Argituzen azterketak argi erakutsi zuen Eusko Jaurlaritzaren eta foru-aldundien arau, programa eta neurri publikoen xedea edo ondorioa ez dela giza eskubideak errespetaraztea. Aipatutako erakundeek ezartzen dute euskal enpresen jarduera-eremua gai horri dagokionez, bai Euskadin bai nazioartean. Esanguratsua da hori, jakinik ez enpresa publikoek ez pribatuek ez dutela, normalean, giza eskubideei buruzko politikarik edo kudeaketa-sistematik garatzen inpaktu kaltegarriak prebenitu, leundu eta ordaintzeko»⁴⁹.

Bestalde, EAEren eta foru-aldundien enpresak nazioartekotzeko plan zein programa publikoek eta dirulaguntzez gain giza eskubideak betearazteko estrategia irmoa ere izan behar lukete gure herrialdetik kanpo lan egiten duten enpresek. Nazioartekotze-programek eta dirulaguntzek, berriz, zer enpresa-sektore eta zer herrialde lehenetsi erabaki behar lukete, estrategia horrek kontuan izan ditzan enpresa-jarduera jakin batzuek herrialde jakin batzuetan eragin ditzaketen ondorio kaltegarriak. Hoan zer dioskun Argitzeko Olatz Landak: «Euskal enpresek nazioartean diharduten sektoreek eta lekuek nabarmen adierazten dute beste alor asko kontuan hartzeko premia, hala nola herrialde horietako lan-baldintzak, hornidura-katearenak barne direla; berdintasuna eta generoa edo desgaitasuna ez diren arrazoiengatiko diskriminaziorik eza; askatasun sindikala eta negozio kolektiborako eskubidea; komunitateak kontsultatzea (aldez aurreko baimena, librea eta informatua), ustelkeria eta eroskeria»⁵⁰.

~~«EAEko eta aldundietako administrazioek enpresentzat garatzen dituzten arau, programa eta neurriek kontuan izan behar dituzte jarduera-sektoreek eta haien ingurune geografikoek giza eskubideei dakartzkieten arriskuak, eta arreta berezia egin behar zaie eskubideak urratzeko arrisku handiena dagoen herrialdeei.~~

49 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

50 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Komeni da gogoratzea giza eskubideei buruzko nazioarteko arauak izan behar dituztela oinarri Euskadiko enpresen jarduera-gidari diren arau, programa eta neurriek, edozein direla ere enpresa horiek beren jarduerak egiten dituzten tokietako arauak eta legeak. Giza eskubideei buruzko nazioarteko zuzenbidea tokian tokiko arau eta legeen gainetik dago, kasu honetan izan ezik: arau eta lege horiek nazioarteko zuzenbideak baino hobeto babesten baditu giza eskubideak». Hala diosku Olatz Landak Argituzen⁵¹.

Egoera ikusirik, zer eskatu behar zaio EAEko enpresen eta giza eskubideen alorreko ekintza-plan bati? Ezinbestekoa behar du izan araudia betetzea plana eraginkorra izan dadin? OMALeke Gonzalo Fernández Ortiz de Zarateren ustean, hau izan behar du oinarri planak: «Berariazko konpromisoak; jarraipen-, kontrol- eta ebaluazio-egiturak, baita zigorrak ere; enpresa-jardueraren erregulazio-politika publiko aktiboak, laguntza edo pizgarri soiletik harago».⁵²

Argituzek proposatzen dituenen osagarri dira betekizunak, Olatz Landak argitu digunez: «(...) lehenik eta behin, garbi adierazi behar luke giza eskubideak errespetatu behar dituztela egoitza Euskadin duten enpresa guztiek, kontratu publikoetan lehiatzeko aukera dutenek eta euskal administrazio publikoaren laguntzaren bat jasotzen edo harekiko harremanen bat dutenek, jarduera guztietan, edozein dela ere enpresaren tamaina, sektorea, eragiketaren testuingurua eta jabea. Ez dezagun ahaztu printzipio gidariek ez dutela sortzen betekizun berririk, ez direla araudi berri bat, eta estatuek giza eskubideak eta oinarrizko askatasunak maila guztietan zaintzeko egun dituzten eginkizunen aitortza dutela oinarri; beraz, haien aplikazioa lagungarri izan daiteke giza eskubideen arloan beste esparru eta ekimen esanguratsu batzuk aplikatzen eta funtzionarazten laguntzeko (...).

51 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

52 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Berdintasuna, diskriminaziorik eza, partaidetza, gardentasuna eta erantzukizuna dira ekintza-planaren garapena gidatu behar duten printzipioak. Bestalde, egoeraren diagnostikoa egin behar luke planak, enpresen eta giza eskubideen alorreko Euskadiko arazo nagusiak identifikatzeko eta printzipio gidarien aplikazioko gabeziei ekiteko etorkizunean zer ekintza lehenetsi erabakitzeko (zaintza, errespetua eta ordaina)»⁵³.

Argituzek zenbait eragile publiko eta pribaturekin hitz egin du arazo horiek ikertzen eman dituen urteetan, eta ondorio honetara iritsi da: erreferentziako mekanismo, erakunde edo tresna bat behar dugu EAEn enpresen eta giza eskubideen alorrean hainbat eratako laguntzak eman ditzan, ikusirik alor horretan Espainiako, Europako eta nazioarteko organismoak ezartzen ari diren betekizun berriak.

2019an, «Enpresei eta giza eskubideei buruzko erreferentziako euskal mekanismoa» inkesta egin zuen Argituzek, jakiteko zer iritzi zuten enpresei eta giza eskubideei buruzko euskal erakunde bat sortzeari buruz zenbait eragilek, enpresa pribatu handi eta txikiek, autonomoek, GKE-ek, kulturaren munduak eta administrazio publikoek. Olatz Landak azaldu digunez, «inkestatutakoen % 77,8ri beharrezkoa edo oso beharrezkoa iruditzen zitzaion Euskadin erreferentziako mekanismo eskuragarri bat martxan jartzea, gai horrekin lotura duten erakundeei eta enpresei laguntza emateko eta haien premiak asetzeko.

53 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Inkestatuetatik inork ere ez zuen erantzun mekanismo hori ez zela beharrezkoa gure herrialdean. Erantzunen % 41,7k, berriz, zera zioten, mekanismoak profil publiko-pribatua izan behar lukeela, irabazi-asmorik gabea. Batez ere profesional independenteek eta ETE-ek hautatu zuten erantzun hori. Alabaina, erantzunen % 33k zioten publikoa izan behar lukeela mekanismoak, behatoki edo institutu moduko bat»⁵⁴.

Eusko Jaurlaritzari bidali zitzaion inkesta haren bidez jasotako informazioa, eta erreferentziako organo edo erakunderen bat martxan jartzeko eskatu, beharrak txosten batean jasota. Behatokiaren funtzioen antzekoak egiteaz gain, giza eskubideei buruzko laguntza eta aholkularitza eman behar lieke organo horrek euskal enpresei eta administrazio publikoei: «Honetaz informazioa ematen lagunduko luke organo horrek: nazioartean alor horretan egin diren aurrerapenak, eta eskualde zein nazioarte mailako erakundeek eta organismoek (NBE, ELGE, Europako Batzordea...) zein sektoreetako erakundeek hartutako neurriak eta egindako jarduerak. Konponbide berritzaileak aurkeztu behar ditu organoak, eta tresnak eskaini enpresa publiko eta pribatuei. Horrez gain, barne- eta kanpo-ikuskapenak ere egin behar ditu organoak, euskal administrazio publikoen koherentzia politikoa zaintzeko (politika publikoak, enpresei laguntzeko programak, lizitazioak, kontratu eta enpresa publikoak eta abar)»⁵⁵.

Ikusirik eragile sozialek argi dakitela enpresei eta giza eskubideei buruzko EAEko ekintza-plan batek ez dituela berez zuzenduko aurreko inertziak eta jardunbideak, zenbait mekanismo proposatu dira.

54 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

55 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

Enpresen eta giza eskubideen zentro bat ari da prestatzen GGKE-en Koordinakundea, jarraipen-, kontrol-, ebaluazio- eta zigor-lanak egin ditzan, eta politika publikoak proposatu. Gonzalo Fernández Ortiz de Zaratek azaldu digunez, «ez ahalmen politikorik ez aurrekonturik ez duten aholku-organoen gabeziak gainditu behar lituzke zentroak. Oraindik ere prestatze-fasean dago proiektua (aurtengo udazkenean garatuko da proposamen zehatza); nolahi dela ere, organismo publikoren bateko mendekoa izango litzateke (Eusko Legebiltzarra...) eta gizartearen ordezkari izango luke zuzendaritza-organoak»⁵⁶.

Ikerketa hau amaitzean, Eusko Jaurlaritzak onartzeke zeukan EAEko enpresei eta giza eskubideei buruzko ekintza-plana; halaber, prestatzeke zeukan enpresen eta giza eskubideen behatoki edo zentro gisako egitura duen inolako mekanismorik, EAEko enpresek hemen eta nazioartean giza eskubideak zenbateraino betetzen dituzten etengabe ikuskatuko lukeenik.

Gonzalo Fernández Ortiz de Zarateren ustez, hau egin behar litzateke denen artean mekanismo hori prestatzeko: «Enpresekiko nolabaiteko solaskidetza-gune bat beharko litzateke, baina ez organoaren zuzendaritzan, soilik interes orokorra izan behar baitu xede egitura horrek. Beraz, zentroaren eta enpresen arteko nolabaiteko solasgune ofizialen bat sortu behar litzateke, baina ez zentroaren zuzendaritzan. Gogora dezagun lehendik ere rol esanguratsua dutela, merkataritza-ganberen bidez, ENParen egitura, politika eta tresnetan»⁵⁷.

56 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

57 Ikerketa honetarako egindako elkarrizketaren zati bat.

IV. KAPITULUA

OÑATIKO ENPRESA NAZIOARTEKOTUEK PRINTZIPIO GIDARIAK ZENBATERAINO BETETZEN DITUZTEN NEURTZEN

Ikertu ditugun enpresetako, hots, egoitza nagusia Oñatin duten enpresa nazioartekotuetako zenbait gerente eta presidenterekin lehen elkarrizketak izan eta enpresen eta giza eskubideen gaineko adierazleei eta adierazle-sistemei buruzko literatura begiratu ondoren, erabaki da ez garatzea berariazko adierazle-sistematik NBEko enpresen eta giza eskubideen printzipio gidarien (PG) betearazpena edo aurrerapena neur ditzan ikergai den sektoreak.

Hainbat arrazoik eragin dute ezezko erabakia. Dena dela, testuingurua, enpresen egitura eta tamaina eta PGak zorrotz betearazteko berehalako aukerak aintzat hartzen dituen ebaluazio-sistema simple bat prestatu da. Printzipio gidariak lotesleak ez diren arren, ikerketan parte hartzea onartu duten enpresa guztietan atzeman dugu printzipio horiek betearazteko hartu behar diren neurriak hartzeko asmoa. Ahalegin handia egin zen enpresetako egoitza nagusian —baina ez beti enpresa-jarduerak egiten diren herrialdeetako filialetan— lehendik ezarriak ziren jardunbideak, ekintzak eta planak sistematizatzeko.

Neurtzeko sistema gisa, berriz, inkesta bat erabili zen, zeinaren bidez galdetzen zitzairen enpresei PGak betearazteko tresnak, politikak, programak edo erregelamenduak ezarri dituzten. Giza eskubideak zaintzeko enpresek duten erantzukizunari buruzko PGen atala (II.a) dute oinarri inkestako 27 galderek, zehazki, atal horretako sorrerako printzipioak eta printzipio eragileak. Halaber, Enpresei eta Giza Eskubideei buruzko Ekintza Plan Nazionala ere baliatu zen inkestarako, hura baita Espainiako Estaturako erreferentzia, bai eta abenduaren 28ko Informazio Ez Finantzarioari buruzko 11/2018 Legea ere.

Oso oinarrizkoa da mekanismoa, baina, zalantzarik gabe, ezinbestekoak diren eztabaidak azaleratzen ditu, kontuan hartu beharrekoak neurketa-sistema konplexuagoren bat eraiki aurretik, non interesdun taldeak egongo bailirateke, nahitaezko legezko tresnak sortzean prestatu eta aplikatu beharko liratekeen zenbait partaidetza-sistemaren bidez. Hauek lirateke tresna horietako batzuk: enpresei eta giza eskubideei buruzko arreta egokiaren Europako araudia, hurrengo hilabeteotan garatzekoa; edo zaintza sozial zein administratiboko tresnak (adibidez, enpresei eta giza eskubideei buruzko ekintza-plan bat, edo enpresen eta giza eskubideen EAEko zentro bat.

Komeni da, bestalde, hau kontuan izatea: NBEko Giza Eskubideen Kontseiluak 2011n onartu zituen printzipio gidariak, eta 2012an iritsi zitzaion Giza Eskubideen Kontseiluari giza eskubideen, enpresa transnazionalen eta beste enpresa batzuen gaineko NBEko lantaldearen lehenbiziko txostena; ondoren, enpresa eta giza eskubideei buruzko ekintza-plan nazional bat prestatzeko eskatu zitzairen NBEko partaide diren estatuei. Espainiako Estatuak 2017ko ekainean onartu zuen tresna hori.

Bestalde, Espainiako Estatuko Ekintza Plan Nazionala dago indarrean EAEn, baina lankidetzarako garapenaren alorrean nahikoa eskumen du gure erkidegoak enpresei PGak erabil ditzaten neurri administratiboak ezartzeko. Egoera horretara, ordea, ez gara oraindik heldu.

Bien bitartean, zenbait ikerketak erakutsi digutenez (GGKE-en Koordinakundea, 2017; Argituz, 2017, 2019) euskal enpresen nazioartekotzea da Eusko Jaurlaritzaren lehentasunetako bat gure erkidegoaren garapen ekonomikoa bultzatzeko. Honenbestez, Enpresak Nazioartekotzeko 2017-2020ko Planak, pizgarri ekonomikoak ez ezik, irizpide hau ezarri behar du, zeharka, nazioartekotze horren urrats bakoitzean: giza eskubideen arloko printzipio gidariak errespetatu egin behar direla, eta behar diren azterketak egin enpresen jarduerak gizartean, ingurumenean eta giza eskubideetan eragin ditzakeen inpaktuez lantegiak jarri edo jarduera ekonomiko-enpresarialak egin nahi dituzten lekuetan. Era berean, Eusko Jaurlaritzak enpresen eta haien jardueren bidez Basque Country marka sendotu edo hedatu nahi duenez, «enpresen interesak lehenesten dituen herrialde-markaren ikuspegiari jarraikiz (GGKE-en Koordinakundea, 2017: 53)», marka beraren marketinak jaso behar luke, printzipio gisa, giza eskubideekiko errespetua.

Aurreko kapituluan azaldu dugunez, zenbait aldetatik egiten da presioa EAEn enpresa-jarduerak giza eskubideak aintzat har ditzan, batez ere kulturaren mundutik eta gizarte zibileko elkarreetatik, baina baita enpresetatik ere.

Ikuspegi ugaritatik abiatuta hamar urte luzez hainbat alorretan egindako lanari esker, kulturaren mundua eta gizarte zibileko erakundeak administrazio publikoaren solaskide bihurtu dira, eta enpresek giza eskubideak betetzeko eta errespetatzeko mekanismoak jar ditzan eskatu diote. Nazioartean gai horrek izan duen hedapenak areagotu egin du administrazioarekiko presioa.

Administrazio publikoek (Europako Legebiltzarra, autonomia-erkidegoak, foru-aldundiak eta udalak) nahitaezko tresna eta eskakizun eraginkorrak onesten dituzten bitartean, azter dezagun PGen betearazpenaren ebaluazioa.

NBEko giza eskubideen, enpresa transnazionalen eta beste enpresa batzuen lantaldeak hainbat aldiz adierazi du adierazle neurgarriak eta gardenak sortu behar direla: «In 2012, it argued that ‘States and business enterprises should scale up and sustain efforts to implement the Guiding Principles, including ... by establishing measurable and transparent indicators to assess their effective implementation’ (A/67/285, §79). In 2013, it specified that ‘the development of performance indicators that can be used by stakeholders to encourage proper functioning of grievance mechanisms is important, and can be used by stakeholders to understand how operational-level grievance mechanisms are working, and to hold business enterprises accountable’ (A/68/279, §41)»⁵⁸.

Enpresen eta Giza Eskubideen Ekintza Plan Nazionalak ere aipatzen du jarraipen-batzordeak jarraipen-fitxa bat egin behar duela ekintza-planaren neurri bakoitzeko. Fitxa horretan jaso behar dira neurri bakoitzaren adierazleak, haiek aplikatu behar dituen ministerio edo organismoen izenak eta planaren egutegia, urteko txosten baten bidez ekintza-planaren betearazpena ebaluatzeko.⁵⁹

Hau da, zenbait neurketa-sistema sustatu eta aplikatu dituzte hainbat ekimenek, de Feliceren artikuluan irakur dezakezuenek (2015). Alabaina, lehenik eta behin aztertu egin behar da zer inguruetan ezarri nahi den giza eskubideen eta enpresen alorreko neurketa-sistema bat; izan ere, neurketa-sistema konplexu batek ez du ezertarako balio ez badago daturik aurrerapenak neurtzeko, enpresek ez badute behar adina tresna jarri datu horiek jasotzeko, gardentasuna printzipio ez badu enpresa-jarduerak, ez badago barne-araudirik eta mekanismorik giza eskubideak errespetatzen ez dituzten jokabideak zuzentzeko (sexu-indarkeria prebenitzeko eta zigortzeko protokoloak, adibidez).

Beraz, egoera konplexuak aztertzen eta neurtzen baditugu, oso zaila da irudi oso bat lortzea: errealitatearen zati batzuk baino ez ditugu jasoko. Sexu-indarkeriaren adibidera itzuliz, honegatik gertatu ohi dira giza eskubideen urratzeak enpresa-eremuan: ingurunea dela eta, sarritan normalizatu eta ikusezin bihurtu direlako; hots, ez direlako zalantzan jartzen.

58 <https://blogs.lse.ac.uk/businesshumanrights/2014/03/14/michael-addo-key-performance-indicators-and-the-working-group-on-business-and-human-rights/>

59 <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documentos/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>, 22. orrialdea.

Gainera, urratze horiek justifikatzeko baliatzen diren diskriminazio sistematikoak eta joerak ere normalizatuak daude, eta «espero zen» jokabideak eragiten dituzte. Horregatik, ez da erraza giza eskubideen urratzeak (oro har) non izaten diren eta nola neurtzen diren jakitea. Jarduera-ekonomikoei dagokienez, berriz, Lex Mercatoria dute gidari jardueren logikak eta haien lehentasunek; hori dela eta, indartu egiten dira botere-harremanak, bai eta adina, jatorria, migrazioa, genero- eta sexu-nortasuna, sexu-joera, desgaitasuna eta abar direla medio pairatzen diren diskriminazioak ere.

Honenbestez, enpresek giza eskubideak zenbateraino errespetatzen dituzten jakiteko eman beharreko lehen pausoa hau da, John G. Ruggieren iritziz: PGen onespenuk eragin dituen aldaketak ebaluatzea, eta aldaketa horiek zenbateraino izan diren mugatuak neurtzea⁶⁰.

60 «In short, Human Rights Council endorsement of the Guiding Principles has generated a wide array of implementation measures, national and international, public and private. But no systematic assessment is available of overall results to date. There are only anecdotal fragments, which may merely reflect observers' prior preferences. The Council's considerations of where and how it can strengthen its own 2011 implementation agenda should be informed by a more robust evidentiary basis—even more so if discussion of a possible future treaty process may be involved. Therefore, my first suggestion is that the Council arrange for an assessment of major changes in policies and practices that have resulted from the uptake of the GPs, and where such efforts are falling short». <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>

Giza eskubideen betetze-maila neurtzearen onurak, zailtasunak eta arriskuak

Nolanahi dela ere, ezinbestekoa izaten jarraitzen du neurtzeko sistemen aplikazioak enpresei eta haien jarduerari giza eskubideak betearazteko. Neurtzeko tresna horien balioa mugatua den arren (zeinek eraikitzen eta aplikatzen dituen, honelakoak edo halakoak izaten dira emaitzak), onura eta aplikazio jakin batzuk ere badituzte, de Felicek gogoratzen digunez:

The benefits of indicators mainly derive from the potential for standardization, aggregation and, ultimately, comparability (over time and across companies) of human rights information. The production of valid business and human rights indicators could be useful for:

- *companies that want to manage their human rights risks and track their progress in the implementation of the GPs;*
- *investors and consumers who wish to compare the human rights performance of different corporations;*
- *auditors who are asked to verify the accuracy of human rights policies and due-diligence processes;*
- *governments willing to adopt evidence-based protective measures;*
- *local communities that are concerned about the human rights footprint of the companies operating in their environs;*

- *human rights advocates who monitor the human rights impacts of corporate actors;*
- *researchers who are interested in exploring the drivers of responsible corporate behavior (de Felice, 2015).*

Hala eta guztiz ere, inoiz ere ez da lantegi erraza izan giza eskubideak eta haien betearazpena neurtzea, eta are konplexuagoa bihurtzen da —II. kapituluari jardun gara horretaz— kasu honetan: elkarrekin alderatzen badira nazioarteko jarduera ekonomikoa erregulatzen duen Lex Mercatoria eta gizon-emakumeen babesak (ez soilik ekoizpen ekonomikoa) lehenesten duen nazioarteko giza eskubideen sistema. Bestalde, kontuan izan behar da desberdinak direla erakunde pribatuen eta publikoen gardentasun-eskakizunak eta kontuak emateko mekanismoak.

Zaila da, berez, giza eskubideen betearazte-maila neurtzea edozein egoeratan, eta are zailagoa aztergai dugun honetan, non zenbait arrisku dituzten neurketarako eraikitzen diren sistemek: esate baterako, ez dira baliagarriak, eta enpresa-jarduerak giza eskubideekiko errespetuaz duten inpaktuaren irudi distortsionatua ematen dute. Izan ere, ezin da atera ondorio orokorrik informazio partziala erabiliz. Berekin dakar horrek biktimak ezkutuan uzteko arriskua eta, honenbestez, haien salaketa geldiaraztekoa, arazoa distortsionatu egiten baita eta giza eskubideen urraketek biktimak babesik gabe uzten baititu; izan ere, urraketak gertatzen diren egoera ere ez da giza eskubideen urratzaile gisa jotzen (de Felice, 2015: 6). Beraz, kuantifikatzen eta behatzen zaila den hori beste ekintza batzuek proiektatzen duten itzalaren pean gera daiteke, hau da, jarduera ekonomikoaren aurpegi maitagarria islatzen duen irudiaren pean.

Kuantifikatzeak, arreta arazoaren alderdi batean ipintzeak ilundu egiten ditu arazo horren beraren beste alderdi batzuk, ikusezin bihurtzen ditu kuantifikatu edo baloratu nahi den alor horri begiratzen diogun unean behintzat. Horregatik, komeni da entzutea zer dioten giza eskubideen bermeaz enpresa-jarduerek kaltetutakoek.

Adierazleek arreta alderdi bakar batean jartzen dutenez, haien azken adierazpena zenbaki bat, portzentaje bat, aditz bat, baiezkoko edo ezezko bat... izango da; hori dela eta, sinplifikatu eta estandarizatu egiten da jasotako informazioa, adierazlearen bahetik igaro behar baitu, eta hitzekoa ez den moduren batean adierazten da, hau da, hurbiltze indibidual, pertsonalizatu, ingurura egokitu eta narratzaile batek eskatzen duenaren aurkako erara.

Informazioa sintetizatu egiten dute neurtze-sistemek, hots, alde batera geratzen dira konnotazioak eta testuinguruak, zeinak giza eskubideak bortxatzen direnean ezinbestekoak izaten baitira urratzeak zergatik eta nola izan diren jakiteko eta egoera horiek zuzentzeko. Beraz, informazioa sintetizatzeak ezkutatu egin ditzake konnotazioak, zeinak ezinbestekoak izaten baitira askotan ikusgai jartzeko giza eskubideen urraketak eta haien errepikapenak, eta nola urraketek ez dieten berdin eragiten gizonei eta emakumeei, komunitate indigenei, bortxazko migrazioari ekin behar izan diotenei...

Enpresen eta giza eskubideen neurketa-sistemak eraikitzean aurkitzen ditugun zailtasun horiek ikusirik, kontuan izan behar genuke neurketa-sistema guztiak mugatuak direla, errealitatea interpretatzen saiatzen baitira; orokortzeko joera ere badute, zeina batzuetan lagungarria izan baitaiteke; esate baterako, enpresa batek neska-mutikoen lanaz duen joera orokorra aztertzeko.

Ez du balio, aldiz, herrialde desberdinetako kasu espezifikoak aztertu eta haien konponbideak aurkitzeko, edo egoera jakin batean gauzak zertan diren zehazki jakiteko. Hori guztia kontuan izanik, enpresek eta haien jarduera ekonomikoek giza eskubideak urra ez ditzaten nahitaez aztertu behar dugu nola artatu kasu partikularrak, nola eman dagokien lekua, nola bihurtu ikusgai.

De Feliceren iritzian (2015), kasu partikularrak artatzeko eta berrikusteko gunea eremu progresibo bat litzateke enpresak giza eskubideak betetzeari eta bermatzeari dagokionez. Ikuspegi horren arabera, politikak eta tresnak aplikatutakoan, pertsona eta talde interesdunen (*stakeholder*ak) artean eraiki behar lirateke adierazle-sistemak, giza eskubideak urratu diren egoerak isla ditzaten.

Neurtze-sistema baliagarri bat sortzearen erronkak

Garrantzizkoa iruditu zaigu hau azpimarratzea: politika publikoak eta lege nazionalak onartzen direnetik —enpresak giza eskubideak errespetatzera bultzatzeko edo behartzeko— enpresak eskubideak bermatzeko lanean hasten diren arte —banaka edo taldeka—, hobetu egin behar da enpresetan eta haien jarduera ekonomikoetan giza eskubideak zenbateraino betetzen diren neurtzeko sistema, eta zenbait alderdi neurtu fase bakoitzean, hurrengo atalean ikusten den bezala.

Dena dela, enpresa batek giza eskubideak betearazteko edonolako aldaketak ezartzea erabakitzen duenetik, neurtu egin behar du aldaketa horien eragina, eta gogoeta egin behar du alderdi hauei buruz, gutxienez:

- Egoeraren garrantzia. Izan ere, enpresa-jarduerarekin lotura duten egoera sozial, ekonomiko eta kulturalen arabera era askotako neurriak aplikatu behar direla ulertzen laguntzen du, bai eta giza eskubideei buruzko neurriak, tresnak edo politikak aplikatzearen egiazko ondorioak —edo ondoriorik ezak— zein diren jakiten ere.
- Gardentasuna. «Any good measurement relies on good information. Unfortunately, all human rights data suffer from significant limitations», (de Felice, 2015: 36). Urterik urte konpara daitekeen informazioa, kontrastagarria (publikoa, edo enpresek online eskura dezaketena) eta sinesgarria, gogoan edukiz zein zaila den jakitea zer ondorio dituen enpresa-jarduerak giza eskubideetan.

Ezinbestekoak dira gardentasunaren printzipioa eta haren ezargarritasuna aplikazioak nahi den eragina izan dezan; ezinbestekoa da, halaber, bizitzaren edozein arlotan diskriminazio- edo indarkeria-egoerak zuzentzeko, edozein dela ere haien eragilea. Hona adibide bat: funtsezkoa da gardentasuna lan-mundura sartzeko gizonen eta emakumeen arteko aukera-desberdintasuna gutxitzeko.

Enpresek eta haien jarduerak giza eskubideei buruzko nazioarteko printzipioak eta legeak betetzeari dagokionez, ezinbestekoa da informazioaren gardentasuna giza eskubideen alorrerako arreta egokiko tresnak diseinatzeko; horrekin batera, jakin behar da zer testuingurutan jaso den informazio hori, eta egiaztatu lehenbiziko iturritik hartua dela, hots, informazio fidagarria dela.

- Enpresa-jarduerak giza eskubideetan duten inpaktu kaltegarrien alde aurreko ebaluazioa: «The GPs [Guiding Principles, hau da, printzipio gidariak] require that, in order to account for how they address their human rights impacts, `business enterprises should be prepared to communicate this externally'. External reporting `should cover ... indicators concerning how enterprises identify and address adverse impacts on human rights»⁶¹ (de Felice, 2015: 12).
- Giza eskubideen alorreko adituen iritziz, funtsezko baldintza da kontzeptuen argitasuna neurketa egokiak egiteko. «Careful conceptualization is not an afterthought. If one's measure is not carefully conceptualized, it will likely suffer grave risks to validity, no matter how artfully it is later operationalized» (de Felice, 2015: 28).

Enpresa-adierazleak eta giza eskubideak: hiru kategoria

Erronka edo zalantza horiek aintzat hartuta, azter dezagun de Feliceren proposamena, zeinak hiru maila hauetan sailkatzen baititu enpresen eta giza eskubideen adierazleak: erregelamendu-, prozesu- eta inpaktu-adierazleak.

61 NBEko 2011ko testu hau aipatzen du, besteak beste: *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations*. «Protect, Respect and Remedy» Framework, supra note 4, GP 21.

Continuum bat dirudite hiru kategoria horiek: lehen urratsa da enpresek erregelamenduak eta arauak erabiltzea jokabideak eta jarduerak aldatzeko eta zuzentzeko, ondoren prozesuak sortzeko eta behar bezala funtzionatzen ez dutenak berrikusteko, giza eskubideen urraketak saihestearren.

Erregelamenduei dagozkien adierazleek hau neurtzen dute: zenbaterainoko konpromisoa duten enpresek giza eskubideak betearazteko, eta zer aldaketa egiteko prest dauden horretarako. Normalean, plazaratu egiten dira enpresen barne-erregelamenduak, eskuragarri egoten dira eta neurketa-politika bat izan ohi dute alor horretako ekimen guztiek. Hala eta guztiz ere, neurketa-tresnen adierazleak ez dira PGekin guztiz lerrokatuta egoten, eta normalean aukera binarioak eta elkar ukatzen dutenak izaten dira: enpresek onartu egiten dituzte, ala ez (de Felice, 2015: 23).

Prozesu-adierazleen artean daude arreta egokikoak, bai eta ere enpresek eta haien jarduerak giza eskubideak bermatzeko arreta egokia ez baliatzeak eragindako kalteak leundu, konpondu eta ordaintzeko mekanismoak ere. De Felicek dioskunez, bi eskala neurtzen dituzte adierazle-mota horiek: «Process indicators can assess inputs (that is, the financial, human, material, technological and information resources used for the process) or outputs (that is, the actual completion of activities)» (de Felice, 2015: 26).

Azkenik, enpresek eta haien jarduerak giza eskubideetan eragin ditzaketen ondorio kaltegarriak neurtzen dituzte inpaktu-adierazleek. Hona zer egiten duten enpresek giza eskubideak errespetarazteko: «(a) avoid causing or contributing to adverse human rights impacts through their own activities, and address such impacts when they occur; (b) seek to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts», (de Felice, 2015: 26-27). Beste ekintza hau ere gehi dakioke zerrendari: (c) Erreklamazio- eta ordainketa-neurri eta -sistema eraginkorrak ezartzea, alor horretako nazioarteko estandarrei jarraikiz.

Hirugarren adierazle-mota horiek aldatu egin behar dute enpresen egungo eta etorkizuneko jokabidea. Hipotesirik onenean, hori izango litzateke azken harmaila, non adierazle-sistema bat aplikatuz errealitatea aldatzeko ahalegina egiten baita, giza eskubideak errespetatzeko ez ezik betetzen direla bermatzeko ere, betiere gogoan izanik adierazleak eta adierazle-sistemak tresnak direla, ez helburuak.

Oñatiko enpresa nazioartekotuak aztertzeako neurketa

Kontuan izanik orain arteko datuak eta gure inguruko egoera —Espainiako Estatuan, Ekintza Plan Nazionala 2017an onartu zen, eta haren jarraipena egiteko batzordeak ez du erabaki oraindik zer jarraipen-fitxa erabili—, ezin ditugu eskuratu ez fitxak, ez adierazleak. EAEk, berriz, ez dauka gai horri buruzko planik oraingoz; honenbestez, erabaki dugu kontsultatzea enpresetako giza eskubideen betetze-maila neurtzen duten adierazle-sistemen gaineko literatura, eta gure testuingurura egokitzea.

Halaber, neurtze-sistemen zailtasunak eta erronkak aztertzea pentsatu genuen, gaur egun EAErako egokiena zein litzatekeen erabakitzeko.

Ekintza Plan Nazionala argitaratu zela hiru urte igaro diren honetan, de Felicek (2015) aipatzen zituen neurtze-sistemen lehen maila jorratzea iruditu zaigu egokiena, ikusteko enpresek erregelamendurik edo araudirik berenganatu duten beren jardueretan giza eskubideak betearazteko. Horretarako, binarioa izango da neurketa-sistemaren zatirik handiena, eta 27 galderako inkesta batean azalduko da. Giza eskubideei eta enpresei buruzko ikerketa honetan parte hartu nahi izan duten enpresei egin zaie galdeketa.

Gure ustean, goizegi da diagnostikoaz jarduteko; izan ere, hitz egin dugun enpresetako batzuek badute Plan Nazionalaren berri, baina nahitaez bete behar ez denez eta hura betearazteko presiorik egiten ez dutenez Espainiako, autonomia-erkidegoetako, foru-aldundietako eta udaletako administrazio publikoek (ez daukate horretarako tresnarik, ez eta dibulgazio- eta trebakuntza-planik ere), kasu askotan zaila da enpresek jarrera aldatu eta barne-araudi- edo planik egitea nahitaezkoa ez den ekintza-plan bat betearazteko.

Giza eskubideak zaintzeko enpresek duten erantzukizunari buruzko PGen atala (II.a) berariaz aipatzen duten 27 galderak osatzen dute inkesta. Lehendik ere azaldu dugunez, atal horretako sorrerako printzipioak eta printzipio eragileak dituzte jatorri inkestako galderek —sorrerako bost printzipio (11tik 15era bitartekoak) eta bederatzi printzipio eragile (16tik 24ra bitartekoak)—, guztiak ere gai hauei buruzkoak: konpromiso politikoa, giza eskubideen arreta egokia, ordaina eta testuinguru-arazoak (NBE, 2011). Galde-sortaren xedea, berriz, hau da: tresnak eskaintzea enpresei, jakin dezaten zer printzipio gidari landu behar dituzten lehenbailehen ez urratzeko langileen giza eskubideak eta enpresak dauden lekuetako ingurune zein komunitateenak, ez EAEn ez atzerrian.

Ikerketa-atal hau amaitu aurretik, gogora dezagun zenbait neurketa-tresna daudela enpresek giza eskubideak zenbateraino betetzen dituzten jakiteko, zenbait eremutatik sortuak: nazioarteko erakundekoak, gobernuak, enpresak, gizarte zibileko erakundeak, komunitateak... «Business and Human Rights Indicators to Measure the Corporate Responsibility to Respect: Challenges and Opportunities» (2015) artikuluan, zenbait neurketa-sistema aipatzen ditu Damiano de Felicek, erreferentzia gisa harturik bai haiek egin dituen erakundea, bai bakoitzak erabilitako ikuspegia.

Bestalde, gogoan izatekoa da Danimarkako Giza Eskubideen Institutua 2005az geroztik Human Rights Compliance Assessment (HRCA) erakundearen bidez egiten ari den lana. Neurketa-tresna bat sortu zuen HRCAk, eta urtero eguneratzen du, tresna aplikatzen duten enpresen ekarpenekin eta giza eskubideen aldeko erakundeek egiten dituztenekin.

Hona zer dioden erakundearen webguneak: «350 bat galdera eta giza eskubideen 1.000 adierazle⁶² dituen datu-base bat du oinarri tresnak, eta Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala, 1966ko Nazioarteko Itunak eta gaiari buruzko 80 bat hitzarmen eta itun esanguratsu abiapuntu dituela garatu da. Programa informatiko interaktibo gisa aurkezten da HRCA, eta aukera emango dio enpresa bakoitzari datu-baseko informazioa hautatzeko eta aldatzeko, bere negozio-motara eta jardueralorrera egokitzeko. Urtero eguneratzen dira arauak eta adierazleak, enpresek zein giza eskubideen erakundeek egiten dituzten iruzkinen arabera. Horri esker, enpresen arazo errealei ekin diezaieke tresnak, eta giza eskubideen alorrean nazioarteko legediak izandako aldaketak eta garapenak jaso».⁶³

Hau da tresnaren logika: testuingurua, herrialde bakoitzeko egoera eta enpresek aurretik egindako ezarpena aintzat hartuta, zer adierazle neurtu nahi diren hauta daiteke, galdera egokiak eta adierazle esanguratsuak aukeratuz. Zenbait interesdun eragilek, taldek eta *stakeholder*rek erabil dezakete tresna: enpresak, gobernuak, gaiak eragiten dien taldeak, gizarte zibileko erakundeak... Erabili ahala, hobetu egiten da tresna, erantzun egokiagoa eman diezaien testuinguru guztietako premiei.

62 «Indicators (are) divided into eight sections (1.-management, 2.-human resources, 3.-workplace health and safety, 4.- product quality and marketing, 6.- community impact, 7.-security arrangement, 8.-legal and government affairs and 8.- contractors and supply chain)». Ikusi: <https://www.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>

63 Ikusi:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Danimarkako Giza Eskubideen Institutuko tresna testuinguru bakoitzera egokitu daiteke, eta ebaluatu nahi diren adierazleentzako tresna bat prestatu, baina ikerketa honen helburua egoitza nagusia Oñatin duten enpresa nazioartekotuek PGak betetzen dituzten ala ez berariaz egiaztatzea denez, egokiagoa iruditu zaigu inkesta bat egitea, PGei dagozkien alderdi guztiak aztertzen dituen, eta aplikagarria den begiratzea enpresek garatu edo ezar ditzaten tresnen bitartez.

V. KAPITULUA

INKESTEN AZTERKETA

Kapitulu hau izan zitekeen ikerketaren ardatz nagusia, bihotza, baina gogoratu nahi dugu kulturaren munduak egindako lan teorikoarengatik eta gizarte zibileko erakundeen eta garapen-elkarteen ekimen, azterketa eta ikerketengatik izan ez balitz ez ginatekeela honaino iritsiko, hau da, enpresei zein giza eskubideei eta haien printzipio gidariei buruzko inkesta bati erantzun diezaioten eskatzera enpresei.

Hainbat urte behar izan dira lan hori ikusgai jartzeko eta gizartea premia larri honetaz ohartzeko: euskal enpresek aintzat hartu behar dituztela giza eskubideak bai hemen, bai beste herrialde batzuetan egiten dituzten jardueretan. Enpresek tresnak behar badituzte giza eskubideak betearaztea bermatu eta eginkizun horretan gidari izan daitezen, elkarrekin lan egin beharko dugu tresna horiek prestatzen eta ezartzen, behar bezala aplikatzen diren begiratu, eta haien ebaluazioa egin.

Gaur, inoiz baino gehiago, lehentasunak aldatu egin behar dituzte enpresek. Krisi ekonomikoek ez ezik, zaintza-krisiak ere giza mailako premiak asetzera behartzen gaituzte (Pérez Orozco, 2011; Herrero, 2018), eta honetaz jabetzera: gizarte-kohesio sendoa eta iraunkorra behar dela xede hori lortzeko, berdintasunezko harreman-motak, elkarren zaintza iraunkorreko printzipioak.

Testuinguru horretan, gizarte-gobernantzaren zati garrantzitsua dira enpresak, eta zenbait erakunde publikorekin batera, gizarte bidezko eta ingurumenaren, gizartearen eta ekonomiaren aldetik jasagarria den baten alde jarduteko erantzukizuna dute.

Lan honen hitzaurreko informaziora itzuliz, egoitza nagusia Oñatin duten bederatzi enpresa nazioartekotuetatik lauk erantzun diote, azkenik, bidali zaien galde-sortari. Enpresa batek berariaz erabaki zuen ikerketan ez parte hartzea; beste batek, berriz, ezin izan duela dio, antolaketa-arazoak direla medio. Gainerako hirurek, berriz, hasieran parte hartzeko interesa azaldu zuten, baina, azkenik, ez zioten erantzun gure inkestari.

Horra, bada, egoera: bederatzi enpresatik lauk bete dute inkesta, eta ez dago alde handirik erantzunen artean. Hala eta guztiz ere, uste dugu nahikoa dela jaso dugun informazioa diagnostiko orokorra egiteko, hots, egoera zertan den azaltzeko eta proposamen batzuk egiteko udalerrian jarduera edo erabaki batzuk ezar daitezen.

Aurretik ere aipatu dugunez, giza eskubideak zaintzeko enpresek duten erantzukizunari buruzko PGen atala (II.a) dute berariazko hizpide inkestako 27 galderek; zehazki, atal horretako sorrerako printzipioak eta printzipio eragileak.

Halaber, Enpresei eta Giza Eskubideei buruzko Ekintza Plan Nazionala ere baliatu dugu inkestarako, hura baita Espainiako Estaturako erreferentzia, bai eta abenduaren 28ko Informazio Ez Finantzarioari buruzko 11/2018 Legea ere (ikus 1. Eranskina).

Ez dugu eskatu, bestalde, enpresek eman dituzten erantzunak egiaztatzeko agiririk. Aski iritzi diegu ikerketa hau egiteko eta informazioa emateko enpresek erakutsitako fede onari, zintzotasunari eta lankidetzari eta, honenbestez, baleko eta egiazkotzat jo ditugu erantzunak.

Inkestako galderei emandako erantzunak aztertzeari ekin aurretik, aipa dezagun garrantzizko beste alderdi bat: inkestari erantzun dioten enpresen izenik ez ematea erabaki dugu. Izan ere, ikerketa-prozesu osoaren konfidentzialtasuna bermatu zaie inkestatuei, eta kontuan izanik txikia dela egoitza nagusia Oñatin daukaten eta atzerrian filial bat gutxienez duten enpresen kopurua, haien izenik ez ematea erabaki zen.

Lau enpresak bete dute gure galde-sorta. Aipatzekoa da, halaber, ikerketan parte hartu nahi izan ez duen enpresetako batek bere webgunean argitaratua duela erantzukizun sozialeko politika, non epigrafe bat eskaintzen baitzaio giza eskubideekiko errespetuari. Dena dela, errespetatu egin dugu ikerketan ez parte hartzeko enpresa horren erabakia, eta ez dugu aintzat hartuko haren webgunean argitaratutako agiritik erauz litekeen informazioa.

Galde-sortari erantzun dioten enpresek giza eskubideei dioten errespetuaren diagnostikoa egitearren, epigrafeak sailkatuko ditugu erantzunak. Inkestaren galderamultzoekin bat datoz epigrafe gehienak.

Giza eskubideen eta enpresen alorretako betekizun orokorrak eta arreta egokia

NBEko Enpresei eta Giza Eskubideei buruzko Printzipio Gidariak ezagutzen al dituzten galdetuta, haien berri ez dutela erantzun dute gehienek, lautik hiruk; halaber, ezetz erantzun dute galdetu zaienean giza eskubideak aintzat hartzeko konpromisoa adierazpen publiko edo politikoren baten bidez azaldu duten. Printzipio Gidarien berri bazuela erantzun duen enpresak horri buruzko adierazpen publiko bat egina du, eta PGak ditu oinarri enpresa horren kudeaketa-sistemak. Bestalde, enpresa barruan ere zabaldu zen adierazpena, eta eskatu zuten bezeroei ere helarazi zitzaien. Hornidurakatea ere aintzat hartzen du adierazpenak. Kasu honetan, gobernantza egokiko politiken eta enpresen jokabide-kodearen bidez aplikatzen dira PGak.

Beste hiru enpresak diote betetzen dituztela GJHak; laugarren batek, berriz, GJHak betetzeko estrategia lantzen ari dela dio.

GJHak betetzen dituztela dioten hiru enpresetatik bik neurketa-mekanismoen bidez ebaluatzen dute betetze-maila; batek, berriz, ez.

Hiru enpresak diote ez dutela ezagutzen Enpresen eta Giza Eskubideen Ekintza Plan Nazionala eta, honenbestez, ez dutela garatu edo egokitu hura betetzeko inongo tresnarik. Enpresa batek dio Ekintza Planaren helburuen jarraipena egiten duela, baina ez du zehazten nola. Enpresa batek berak ere ez du jaso informaziorik Ekintza Planaz gobernu-erakunde baten bidez.

Galdetuta zer neurri, prozedura edo barne-sistema dituzten enpresek beren jarduerak edo haien harreman komertzialek giza eskubideei eragiten dizkieten edo eragiten laguntzen duten ondorio kaltegarriak identifikatzeko, prebenitzeko, leuntzeko eta/edo ordaintzeko —hemen zein atzerrian (egoitzak, filialak eta inbertitzaileak barne direla)—, hauek izan dira erantzunak: enpresa batek dio *compliance* proiektua lantzen ari dela; beste batek, berriz, neurriak ez dauzkala sistematizatuta; beste batek, ondorio kaltegarriak identifikatzen dituela GJHen bitartez; laugarrenak, azkenik, dio ezarriak dituela gobernantza egokiko eta jokabide etikoko politikak, zeinak Oñatiko zein atzerriko lantegi guztietan eta hornidura katean aplikatzen baititu. Jasotako erantzunetatik ondorioztatzen denez, enpresa batek bakarrik aplikatzen du mekanismo hori bere hornidura-kate osoan eta lan egiten duen herrialde guztietan.

Informazio ez-finantzarioari dagokionez, berriz, lau enpresetatik hiruk egiten dituzte txostenak: lehenbizikoak, argitaratuak ditu txostenak; bigarrenak, ez ditu argitaratu, eta hirugarrenak, azkenik, datorren urtetik aurrera (2021) argitaratuko ditu. Gogora dezagun, bestalde, zein den informazio ez-finantzarioaren printzipio nagusia: enpresen egiteen eta ez-egiteen gardentasuna. Horrez gain, giza eskubideak nola errespetatzen dituzten agiri bidez azaltzea eskatzen zaie enpresei.

Inkestari erantzun dioten lau enpresetatik batek berak ere ez dauka giza eskubideen gaineko inolako ziurtagiririk; esate baterako, ISO 26000 Araua, erantzukizun sozialari buruzkoa, edo erantzukizun sozial korporatiboko SA 8000 Ziurtagiria, langileen eskubideei eta lan-baldintzei buruzkoa.

Apliketzen al ditu enpresak gardentasun- eta datu pertsonalen babes-printzipioak hornidura-katearen gaineko informazioari eta diskriminazio- zein jazarpen-kasuen arretari dagokienez? Baietz erantzun dute lau enpresek, aplikatzen dituztela gardentasunaren eta datu pertsonalen babesaren printzipioak.

Sozietateen auditoretzei dagokienez, berriz, lau enpresetatik batek bakarrik egiten du jasangarritasun-txostenaren kanpo-auditoria.

Ba al du enpresak etika-koderik edo jokabide-koderik? Ba al du enpresak kode horiek betetzen direla bermatzeko barne-egiturarik? Bi enpresak erantzun dute prestatzen ari direla horrelako tresna bat; beste batek, berriz, baietz, baduela, eta identifikatuta daukala egitura, enpresaren barruan, haren betearazpena bermatzeko. Laugarren enpresak, azkenik, dio ez duela horrelako tresnarik.

Egiten al du enpresak azterketarik edo ebaluaziorik proiektu, lantegi edo instalazio berri bat martxan jartzeak gizarteari, kulturari, ingurumenari eta osasunari eragiten dizkien inpaktuez, nahiz eta dagokion herrialdeko legediak horretara ez behartu? Enpresetatik erdiek (bi) baietz erantzun dute; beste biek, ezetz.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta diskriminaziorik eza

Inkestako galderen hurrenkerari jarraikiz, berdintasun-planak bazituztela erantzun zuten bi enpresak, baina haietako batek bakarrik egiaztatu zuen atzerriko filialetan ere aplikatzen duela. Beste enpresa bat plana prestatzen ari da —diagnostikoa, zehazki esanda—, eta laugarrenak, berriz, 2021erako dauka programatuta plana egitea. Bestalde, inkesta egin zenean berdintasun-plana bazeukaten bi enpresek ebaluatuar zituzten biak. Enpresetako batek dio 2019an berrikusi eta ebaluatu zuela plana.

Sexu-jazarpenaren prebentziorako protokoloek dagokienez, enpresa batek dio egoitza nagusian eta filialetan dituela; beste batek, berriz, egoitza nagusian daukala; hirugarren batek, gatazkak ebazteko prozedura bat duela, baina *compliance* proiektua martxan jartzean hobeto ekingo diola gaiari; laugarrenak, azkenik, protokolorik ez duela dio (hain juxtu ere, 2021erako berdintasun-plana izatea espero duen enpresa bera da).

Lana, bizitza pertsonala eta familia uztartzeko aukerei gagozkiela, berriz, hiru enpresak diote badutela kontziliazio-neurririk, baina batek bakarrik ditu egoitza nagusietan eta filialetan. Enpresa batek dio ez duela kontziliazio-neurririk; berdintasun-planik ez daukan bera da.

Inklusio-planen bat badaukaten ere galdetu zitzaien enpresei, eta plan horrek barne hartzen dituen beste herrialde batzuetan egiten diren jarduerak. Enpresa batek bakarrik erantzun zuen baietz, baduela plana eta filial guztietan aplikatzen dela.

Generoa, adina, jatorri etnikoa, arraza, erlijioa, desgaitasunen bat, afiliazio politikoa edo sindikala, sexu-joera, nazionalitatea, egoera zibila, jatorri sozioekonomikoa edo beste edozein arrazoi dela medio egiten den diskriminazio oro ezabatzeko planei edo estrategiei buruzko informazioa ere eskatu zitzaien enpresei, eta batek erantzun zuen baietz, baduela horretarako plan bat. Beste bi enpresak adierazi dute debekatuta dauzkatela diskriminazio-mota guztiak: batek, kooperatibako estatutuetan du jasoia debekua; besteak, berriz, kooperatiba gisa jarduteko printzipioen zerrendan. Laugarren enpresak ez dio erantzun galdera horri; jo dugu, beraz, ez daukala jokabide diskriminatzaileak ezabatzeko estrategiarik.

Enpresen jarduerak edo harreman komertzialek neska-mutikoen giza eskubideetan hemen zein atzerrian duten eraginari aurre egiteko ekintza, plan, programa edo strategiaren bat daukaten galdetuta, enpresa batek bakarrik erantzun du badaukala horretarako berriazko tresnaren bat.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen 169 Hitzarmenaren berri baduten eta hark dioena aintzat hartzen duten galdetuta, enpresa batek dio baietz, esplizituki; beste bi enpresak, berriz, ezetz, eta azkenak ez du erantzun; beraz, ezezkotzat jo dugu erantzuna.

Partaidetza:

Inpaktu-azterketak eta -ebaluazioak, ekintza sozialak eta/edo gizarte-kudeaketakoak eta kexa- zein erreklamazio-mekanismoak egin behar direnerako enpresak partaidetza sustatzeko metodologiarik eta ikuspegirik baduen galdetuta, enpresa batek baietz erantzun du, baduela partaidetza-mekanismo bat, kode etikoa ere (publikoa eta konfidentziala) barne duela. Beste enpresa batek dio iradokizun-postontzi bat jartzea aztertzen ari dela; beste batek, berriz, partaidetzazko kudeaketa bultzatzen duela, hori baitu printzipio gidarietako bat kooperatibak (*Kudeaketan parte hartzea* deritzon atala, hain zuzen ere). Laugarren enpresak, azkenik, dio langileak direla enpresaren jabe (kooperatiba bat da, izan ere); hori dela eta, erabakietan parte hartzen omen dute, eta ba omen daukate baliabiderik kexuak eta proposamenak aurkezteko.

Ingurumena

Ingurumen-ziurtagiriei dagokienez, lau enpresetatik hiruk diote bat gutxienez badutela; laugarrenak, berriz, CO₂-emisioak murrizteko azterketa bat ari dela egiten.

Ordaina

Enpresaren jarduerak, harreman komertzialek edo hornidura-kateak pertsonen edo komunitateen giza eskubideei kalte egin dieten atzemateko barne-prozedurarik badaukaten galdetuta, enpresa batek bakarrik erantzun du baduela mekanismo bat Erosketak sailerako. Mekanismo horrek bertan behera uzten du Lankidetzaren Hitzarmena betetzen ez duen eragile ororekiko hornidura-akordioa. Beste hiru enpresek ez daukate horrelako mekanismorik.

Kexak eta salaketak aurkezteko mekanismorik baduten galdetuta, berriz, hau diote enpresek: batek, ezetz; beste batek, baietz; hirugarren batek, kooperatiba izaki kexak eta/edo salaketak aurkezteko organoak badituztela bazkideek eta besteren konturako langileek; laugarrenak dio, azkenik, kontseilu sozialaren bidez kudeatzen direla kexak eta salaketak. Bestalde, lau enpresetatik batek ere ez du izan kexarik eta salaketarik azken bost urteotan, ez egoitza nagusian ez filialetan.

Pertsonen eta/edo komunitateen giza eskubideen aurkako jarduerengatik ordaina emateko mekanismorik edo politikarik baduten ere galdetu zaie enpresei: ezetz erantzun dute hiruk; batek, berriz, Erantzukizun Sozial Korporatiboko Batzordeko kideek konfidentziasunez eta banan-banan aztertzen dutela kexa edo salaketa bakoitza, eta enpresaren webgunean dagoen Kanal Etikoaren bidez ematen dela mekanismoaren berri.

Gizarte-ekintza, gizarte-inbertsioa eta irabazietako partaidetza zuzena eta bidezkoa

Ekintza eta inbertsio sozialeko programarik eta irabazietako partaidetza zuzen eta bidezkorik baduten galdetuta, hiru enpresak erantzun dute beren talde kooperatiboaren bidez kudeatzen dituztela programa horiek. Hiruretako batek dio bere fundazioak aztertzen duela zertarako erabiltzen diren laguntzak, eta atzerriko herrialdeetan elkarre baten bitartez ematen zaiela laguntza proiektuei. Laugarren enpresak dio ez daukala horretarako programarik.

Galdetu zaie, halaber, baduten agiri edo politikaren bat lan egiten duten herrialdeetako komunitateekiko harremanak gidatzeko. Bi enpresak diote ez dutela halako tresnarik; batek ez du erantzun (jotzen dugu, beraz, ez daukala programarik), eta laugarrenak dio aktiboki hartzen duela parte komunitatean, baina ez du zehaztu baduen tresnarik.

Galdetu zaie, azkenik, dohaintzarik ematen eta babesletzarik egiten duten, eta nola erabakitzen duten haiek nori banatu. Enpresa batek erantzun du bere fundazio propioaren bidez banatzen dituela; beste batek, gizartea eraldatzeko proiektuetarako funts baten bidez ematen dituela; hirugarrenak, kontseilu errektoreak erabakitzen duela zertarako erabili dirua, eta etengabe egiten dela hori, horretarako kontu-sail bat baitauka enpresak; azkenik, laugarrenak dio dohaintzak banatzen eta babesletzak egiten dituela, baina ez daukala irizpide jakirik banaketa egiteko; edonola ere, tokian tokiko komunitatea eta haren jarduerak babesten saiatzen omen da.

Inkestari emandako erantzunak azertu ondoren, enpresek erkide dituzten alderdietako batzuk jorratuko ditugu jarraian, bai eta haien arteko desberdintasun esanguratsuenak ere, betiere enpresen eta haien izenean erantzun zuten gizon-emakumeen konfidentzialtasuna gordez.

Kapitulu honetan orain arte azaldutakoa aztertuta, deigarria da lau enpresetatik hiruk ez izatea Printzipio Gidarien berri eta, honenbestez, ez aplikatzea beren hornidura-kateko kontratuetan giza eskubideen aldeko klausularik.

PGen berri ez izan arren, *compliance* mekanismo bat ari da garatzen enpresetako bat. Mekanismo horrek giza eskubideen urratzeak prebenitzea ere helburu izango duen ez du zehaztu enpresak, zeinak garatzen ari den jokabide-kodearekin eta kanal etikoarekin lotzen baitu.

Oro har, aldea dago giza eskubideak errespetarazteko egoitza nagusirako diseinatzen eta han aplikatzen diren tresnen eta beste herrialde batzuetako filialetakoen artean. Berez, giza eskubideak urratzeko arriskua ekar lezake horrek, batez ere atzerriko herrialdeetan; izan ere, tresnarik ezean, zaila da herrialde horietan diagnostikoa egitea emakumeen eta gizonen berdintasunaz, diskriminazio-mailez eta diskriminatutako taldeez, talde sozialen ahulezia-mailaz, gardentasun-ezaz, etab. Enpresa batek bakarrik adierazi du beste herrialde batzuetan ere aplikatzen dituela legearen aginduz hemen erabiltzen dituen tresna berak.

Enpresa gehienek kode etikorik edo jokabide-koderik ez izatea kaltegarri izan daiteke haien balioen hedapenerako, eta enpresaren zenbait egituratan langileek duten partaidetza murriz dezake; horrez gain, oztopatu egin dezake jakitea langileak diskriminaturik sentitzen diren jatorria, egoera zibila, sexua, sexu-joera, desgaitasuna eta abar direla medio. Esan dezagun bi enpresatan prestatzen ari direla aipatu kodeak.

Bestalde, berdintasun-planak beste tresna batzuekin batera ezarri, ebaluatu eta koordinatu behar dira: lan-eremuan sexu-jazarpena prebenitzeko protokoloarekin; lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko neurriekin... Bi hamarkada luze badira jada mugimendu feminista berdintasun-planak aldarrikatzen hasi zela. Ez dezagun ahantzi sexu-jazarpenagatiko salaketak ikertzeko prozesua ez dela izaten lan-eremuko beste salaketa batzuen bezalakoa eta, beraz, haiek ikertu, artatu eta zigortzeko bideek ez dute izan behar kexak jasotzeko eta ikerketak egiteko erabili ohi diren berak.

Erantzunek garbi adierazten dute bide luzea dagoela egiteko oraindik Euskadin, lege aldetik zenbait aurrerapauso egin diren arren.

Bestalde, kooperatibetan bederen jotzen da langileek esku hartzen dutela enpresaren kudeaketan, haren gizarte-inpaktua, kudeaketa sozialeko tresnak eta kexa-mekanismoak diseinatzen, baina horrek ez du esan nahi enpresen jarduerak eragiten dien beste gizarte-eragile batzuen partaidetza areagotzeko tresna eraginkorrik aplikatzen dutenik.

Ingurumenari dagokionez, continuum bat da enpresa guztietan beren jardueren inpaktua hobetzeko ikerketak eta ziurtagiri-eskariak; horregatik, deigarria iruditu zitzaigun enpresetako batek berariazko inolako ziurtagiririk aipatu ez izana.

Bestalde, enpresa guztiek dute zer hobetua kalteen eta giza eskubideen urratzeen ordainari dagokionez, eta berariazko mekanismoak prestatu behar dira horretarako.

Gizarte-ekintzaren, inbertsio sozialaren eta irabazietako partaidetza zuzen eta bidezkoaren alorretan, berriz, bere jokabide propioa du enpresa bakoitzak. Enpresetatik hirutan, ez dago argi zer inbertsio sozial egiten duten Oñatin ez dauden lantegietan (filialetan), ez eta ere nolako partaidetza duten langileek irabazietan. Erantzunetatik ondorioztatzen denez, lau enpresetatik batek berak ere ez du inolako prozedura jakinik dohaintza eta babesletzetarako.

«Jasangarritasuna» terminoa, berriz, etengabeko zalantza-iturri izan da. Izan ere, ingurumenari dagokion alderdia bakarrik ikusten diote enpresek kontzeptu horri; hori dela eta, oso zaila da azaltzea jasangarritasun ekonomikoaren eta jasangarritasun sozialaren esanahia. Jasangarritasunak ezinbestekoak ditu giza eskubideak, baina aipatutako zalantza dela medio, zaila da arreta haietara bideratzea. Berezkoak ditu jasangarritasunaren kontzeptuak hiru alderdi horiek, zeinak banaezinak baitira: ez dago jasangarritasunik hiru alderdiek esku hartzen ez badute.

Eta gaur egun, inoiz baino gehiago, premiazkoa da jasangarritasunaren hiru alderdiak aintzat hartzea. Ikuspegi hori abiapuntu dugula, hona garrantzitsuak diren jasangarritasunak, bere hiru alderdien bitartez: langileen eta enpresaren inguruan bizi direnen giza eskubideez arduratzera, barne direla haien ingurumen-, ekonomia-, gizarte- eta kultura-arloak. Enpresen jokabide kontziente horrek ikusgai bihurtzen ditu komunitateak eta haien premiak, eta bizitzari lehentasuna ematen dion, bizitzaren zaintza koordinatua eta komunitarioa sustatzen duen kohesio sozialaren alde lan egitera bultzatzen du. Ikuspegi horrek ezinbesteko jotzen du ingurumena zaintzea eta irabaziak zuzenki banatzea, gizarte- eta osasun-zerbitzuak ere barne direla.

VI. KAPITULUA

ONDORIOAK

Ikerketa honen emaitzei dagokienez, uste dugu oso eragin positiboa izan dezaketela enpresetako giza eskubideen betearazpenean udal-agintaritzek garatzen dituzten lan-estrategiek eta -metodologiek, nahiz eta ez dugun aztertu EAE osorako baliagarri izan daitekeen esperientziarik.

Izan ere, Udalsare 2030 arduratzen da udaletan jasangarritasuna aintzat hartzeko premia gizarteratzeaz eta gizarteko partaide garen guztiok jasangarritasunerako bidean urrats egokiak egin ditzagun zaintzeaz eta kontrolatzeaz. Hala, bada, garrantzitsua da jasangarritasunaren hiru alderdiak bistaratzeko estrategiak sortzea. Hor dugu Debagoiena 2030 ere, eta honela ageri zaigu bere webgunean: «Lankidetzaren bidez bakarrik ekin diezaioke Debagoienak eskualde adimentsu, inklusibo eta klimatikoki neutro bateranzko trantsizioari. Elkarlanean jardun behar dugu erakunde publikoek, ekonomia- eta ezagutza-alorretako eragileek eta gizarte zibilak, diagnostiko eta agenda partekatzen dugula, esku artean ditugun arazo konplexuei konponbidea aurkitzeko ahaleginean».⁶⁴

Bestalde, nazioartean nahitaez bete behar dira giza eskubideak, baina beste zenbait aginte-mailatan ere hartu behar dira aintzat. Udalerria, maila komunitarioa, ezinbestekoa da betearazpena benetakoa izan dadin. Azken batean, sortzen diren komunitateko partaide dira enpresak, eta jende asko enplegatzen dute. Kooperatibismoak tradizio handia duen komunitate eta eskualdeetan, berriz, are eragin handiagoa izan behar lukete udalek eta gizarteak enpresei egiten dizkieten eskariak, ingurunearekiko lotura estua izaten baitute kooperatibek. Hartara, enpresei egiten zaizkien eskabideen koordinatzaile eta sustatzaile izan daitezke udalak.

Honenbestez, oso garrantzitsua da Oñatiko Udalak egin duen lehen urrats hori, hau da, udalerriko enpresa nazioartekotuek giza eskubideak zenbateraino betetzen dituzten jakiteko diagnostiko bat egiteko erabakia.

Jarraian, egoitza nagusia Oñatin duten enpresek giza eskubideekiko errespetua sustatzeko eta agintzeko Oñatiko Udalak martxan jar ditzakeen zenbait neurri zehatz aipatuko ditugu. Printzipio Gidariei jarraikiz Espainiako Estatuan nahitaezkoak diren betekizunekin bat etorri behar dute proposamen horiek:

- a) Enpresen giza eskubideen betetze-mailaren behatzaile izaki Udala, erakunde horrek ziurtagiri bat ematea giza eskubideak aintzat hartzen eta PGekiko konpromisoa jendaurrean adierazten duten enpresei. Publikoa izan behar du enpresen giza eskubideekiko politikak, eta etengabe egokitu behar da.

Eskualdean ere ezar daiteke proposamen hori, eskualdeko garapen-bulegoaren bidez, Nazio Batuen Mundu Itunaren Espainiako Sarearen laguntza eta babesaren dituela.

- b) Giza eskubideei eta enpresa-jarduerari buruzko topaketak egitea —udalerrian edo eskualdean— enpresa beretan beste herrialde batzuetan lan egiten dutenekin. Honetarako balia daitezke topaketak: kultura eta ezagutza trukatzeko, eta egoitza nagusia eskualdean daukan enpresa batean lan egiten duten zenbait herrialdeetako jendea elkartzeko.
- c) Udalak eta eskualdeko garapen-bulegoak trebakuntza-ikastaroak eskaintzea giza eskubideekiko errespetuari eta enpresen jarduerari buruz. PGek agintzen dutena zehaztu behar da ikastaroetan, eta jardunbide egokien trukea sustatu.
- d) Udalak eta eskualdeko garapen-bulegoak kexak eta salaketak jasotzea enpresen giza eskubideen aurkako urraketak direla eta; ondoren, bi erakunde horiek EAEko enpresen eta giza eskubideen etorkizuneko zentro batekin elkarlanean jardutea, balizko gehiegikeriak prebenitu, ikertu, zigortu eta ordaintzeko.
- e) Klausula batzuk ezartzea Udalaren lehiaketa publikoetan, nahitaezko baldintza izan dadin enpresaren egoitza nagusian zein atzerriko filialetan giza eskubideak errespetatzea eta haiek betearazteko neurriak bermatzea.

Klausula horiei esker, gardenak izango dira enpresek giza eskubideak bermatzeko Oñatin eta atzerrian ezartzen dituzten ekintzak, neurriak eta planak.

- f) Giza eskubideak betearazteko politikak edukitzea baldintza izatea sektore pribatuari laguntzak emateko deialdietako klausula eta ataletan, eta giza eskubideekiko arreta egokiko neurriak eskatzea laguntza eskatzen duten proiektu eta jardueri, batez ere arriskuren bat ekar dezaketenei, izaera edo testuingurua dela medio.
- g) Alor horretako araudiaren bitartez ingurumen-itzulkina eskatzen zaien bezala, gizarte- eta ekonomia-itzulkina ere eskatzea enpresei. GJHak betearaztea xede duten udalerriko eta eskualdeko sareen bidez, estrategia bateratuak butza daitezke.
- h) Giza eskubideei eta enpresei buruzko berriazko atari bat sortzea Udalak, Oñatiko egungo egoeraren gaineko informazio espezifikoa emateko, bai eta egoitza udalerrian duten enpresei buruzko informazio publikoa eta sistematizatua ere. Jardunbide egokiak ere jar ditzake Udalak atari horretan, eta egindako gomendioetako batzuen gaineko informazioa.

Bibliografía:

Agirre Kerexeta, I.: «El fenómeno industrial en Euskadi». Deustuko Unibertsitatea

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Amnesty International (2017) *A Criminal Enterprise? Shell's involvement in human rights violations in Nigeria in the 1990's*. Londres: Amnesty International.

Aragón Amonarriz, C., Iturrioz Landart, C. & Narvaiza Cantin, L. (2017) «Cooperative proactive social responsibility in crisis time: how to behave?». *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 123. zk., 7-36 or.

Argituz (2017) «Empresas y derechos humanos en la CAPV. Informe de conclusiones preliminares del pre-diagnóstico».

Argituz (2019) «Empresas y derechos humanos en la CAPV».

Backer, L. C. (2016) «Governance polycentrism or regulated self-regulation». En K. Blome, A. Fischer-Lescano, H. Franzki, N. Markard, & S. Oeter (Eds.), *Contested Regime Collisions: Norm Fragmentation in World Society* (198-225 or.). Cambridge: Cambridge University Press.

Backer, L. C. (2018) «De los Principios Rectores a las organizaciones interpretativas El desarrollo de un marco para aplicarlos a los conflictos que institucionalizan el activismo de la sociedad civil». In Rodríguez Garavito, César (Ed.), *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Bakaikoa, Baleren, Jon Morandeira (2012) «El cooperativismo vasco y las políticas públicas», *Revista Ekonomiaz*, 79. or.

«Basque Trade & Investment, euskal enpresak nazioartekotzeko atea», (2019), <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/basquetrade-investment-la-puerta-a-la-internacionalizacion-de-las-empresas-vascas/>.

Beristain, Carlos Martín, Páez Rovira, Darío eta Fernández, Itziar (2009) *Las palabras de la selva: Estudio psicosocial del impacto de las explotaciones petroleras de Texaco en las comunidades amazónicas de Ecuador*. Bilbo: Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional, Instituto Hegoa – UPV/EHU.

Cernea, Michael M. (koord.) (1995) *Primero la gente, variables sociológicas en el desarrollo rural*. Mexiko: Fondo de Cultura Económica.

Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, <https://www.csce-ekgk.coop/es/institucion/historia/>.

Euskadiko GGKE-en Koordinakundea (2017) «Coherencia de políticas para el desarrollo: Análisis de la política de internacionalización empresarial del Gobierno Vasco», Bilbo.

Mondragon Korporazioa: «Historia de la Corporación Mondragon» <https://www.mondragon-corporation.com/es/?s=historia>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012): «Caso del Pueblo Indígena Kichwa de Sarayaku. Vs. Ecuador. Fondo y Reparaciones». 2012ko ekainaren 27ko epaia. C seriea, 245. zk.

Debagoienako Mankomunitatea, <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

Debagoienako Mankomunitatea, «Desarrollo sostenible», <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/desarrollo-sostenible/energia-eraginkortasuna-industrian>.

Debagoienako Mankomunitatea, «Lurralde Garapena: Industria 4.0», <https://www.debagoiena.eus/es/agencia-de-desarrollo/empresas/introducci%C3%B3n>.

Sustainability, 12(5): 2153.

Ekonomiaren Garapena eta Azpiegiturak Saila. «Enpresak Nazioartekotzeko Plana (2017-2020)». Gasteiz: Industria Sailburuordetza, Eusko Jaurlaritzza.

Ekonomia eta Planifikazio Zuzendaritza (2019). «Euskal ekonomiari buruzko urteko txostena (2019)», Gasteiz: Ogasun eta Ekonomia Saila, Eusko Jaurlaritzza

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

ASOCIACIÓN DE ALTAS CAPACIDADES (A.S.A.C.) (GALICIA)

Egia-Olaizola, A., Pérez de Mendiguren, J. C. & Villalba-Eguiluz, U. (2020)

«Convergences between the Social and Solidarity Economy and Sustainable

Development Goals: Case Study in the Basque Country». *Sustainability* 12(13):

5435; doi: 10.3390/su12135435.

«El 60% de la industria vasca es de sectores innovadores» (2016), ekonomia-saila, *Cinco Días*

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2016/11/25/economia/1480088633_542063.html

Euskadi Parke Teknologikoa «Euskadi en cifras», <https://parke.eus/es/quienes-somos/euskadi-en-cifras/>.

Eustat, «Panorama de la Industria Vasca 2020»

https://www.eustat.eus/elementos/Panorama-de-la-Industria-Vasca-2020/inf0017177_c.pdf

Hernández Zubizarreta, Juan (2009) *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*. Bilbo: Hegoa-OMAL.

Hernández Zubizarreta, Juan (2019) *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa*. Bilbo: Hegoa.

Hernández Zubizarreta, J. (2012) «Empresa vasca: internacionalización y derechos humanos»,

https://www.cadtm.org/spip.php?page=imprimer&id_article=8674.

Herrero, Yayo (2018) «Sostener la vida en un planeta con los límites superados», *Nuestra Bandera: Revista de debate político*, 240. zk., 50-56 or.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2017) *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José, C.R.: IIDH.

Keohane, R. eta D. Victor (2011) «The Regime Complex for Climate Change», *Perspectives on Politics*, 9(1).

Navarro Arancegui, M., Sabalza Laskurain, X. (2016) «Reflexiones sobre la Industria 4.0 desde el caso vasco», *Renacimiento industrial, manufactura avanzada y servitización*, *Revista Ekonomiaz*, 89. zk.

NBE (2011) «Enpresen eta giza eskubideen printzipio gidariak. Nazio Batuen “zaintza, errespetua eta ordaina” politika». HR/PUB/11/04, Geneva eta New York: NBE.

Pérez Orozo, Amaia (2011) «Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida», *Investigaciones Feministas*, 2. zk., 29-56 or.

Retolaza, J. L., Ruiz, M. & San Jose, L. (2008) «Solidarity-based economy in Spain: A corporate social responsibility perspective». *European Journal of Social Sciences*, 5. liburukia, 4. zk.

Rodríguez Garavito, C. (arg.) (2018) *Empresas y derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Ruggie, J. G. (2011) «Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas», Nazio Batuen Erakundea, 2011ko martxoak 21. Giza Eskubideen Kontseiluari bidalia. A/HRC/17/31.

Ruggie, J. G. (2014) «A UN Business and Human Rights Treaty?», *An Issues Brief by John G. Ruggie*, Harvard Kennedy School.

Ruggie, J. G. (2018) «¿Jerarquía o ecosistema? La regulación de los riesgos relativos a los derechos humanos provenientes de las empresas multinacionales». In Rodríguez Garavito, César (arg.) (2018).

*Empresas y derechos humanos en el siglo XXI (75-97 or.).*1. arg.- Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Sainz, M. A. & Valle K. X. A. (2016) «Nuevo estilo de relaciones (NER): una realidad organizativa en el País Vasco basada en personas comprometidas con la sociedad para promover un desarrollo humano, justo y sostenible, más allá de la responsabilidad social corporativa (RSC)». *Cuadernos del CLAEH*, 35 (103), 81-110.

Deustuko Unibertsitatea (2019) «Informe de Competitividad del País Vasco 2019: Orkestra plantea la necesidad de acelerar la transformación económica y empresarial de Euskadi»,

<https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/vive-deusto/informe-de-competitividad-del-pais-vasco-2019-orkestra-plantea-la-necesidad-de-acelerar-la-transformacion-economica-y-empresarial-de-euskadi/noticia>.

Urteaga, E., (2015) «Las empresas vascas en China y la política de internacionalización del gobierno vasco», *Revista Internacional de Organizaciones*, 15. zk., 117-139 or.

Valdaliso Gago, J. M., (2013) «Las estrategias de desarrollo económico del País Vasco: una perspectiva histórica», *Revista Ekonomiaz*, 83. zk.

Vannuchi, Paulo (2017) «Prefacio». In Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Derechos Humanos y Empresas: Reflexiones desde América Latina*. San José, C.R.: IIDH.

Vargas, M. (2017), «Las empresas vascas se suben a la ola 4.0 que impulsa el faro institucional», *Actualidad económica*, Madrid.

I. ERANSKINA

Ikerketa:

NBERen Enpresei eta Giza Eskubideei buruzko printzipio gidarien aplikazioa Gipuzkoako Oñatiko udalerriko jarduera industrialean

Maidar Zilbeti

Giza eskubideei eta enpresei buruzko inkesta

Sarrera

Hona ikerketa honen helburua: erakustea egoitza nagusia Oñatiko udalerrian duten industria nazioartekotuek nola aplikatu dituzten NBERen giza eskubideei eta enpresei buruzko printzipio gidariak, esplizituki zein inplizituki, beren jarduera eta garapenean.

Biziki eskertzen dugu enpresen laguntza, haien lankidetzeta eta partaidetzarik gabe ezingo baikenukeen ikerketa egin. Gogora dezagun anonimotasun erabatekoak babesten dituela azterketa honetarako jasotako informazioaren emailea eta haren enpresarena. Oñatiko udalerraren egungo egoeraren berri jakitea da xedea, ez enpresa bakoitzaren egoeraren berri.

Azkenik, lagungarri izango dira ikerketa honen emaitzak Oñatiko industriak aurrera egin dezan jarduera ekonomiko jasangarri bat sendotzeko bidean, nonahi kokatzen dela ere aberastasuna eta ongizatea hedatuz, hots, epe luzeko errentagarritasuna sortuz, justizia soziala eta ingurumenaren zaintza ardatz dituela. Hona zer dioen UNICEFen, Save the Childrenen eta The Global Compacten *Haurren eskubideak eta enpresen printzipioak* txostenak: «Komunitate sendoak eta ongi prestatuak eraikitzen laguntzen du haurren alde (giza eskubideen alde, esan genezake) lan egiteak. Ezinbestekoak dira komunitate horiek enpresa-ingurune egonkor, jasangarri eta inklusibo bat izateko».

Datu orokorrak

Inkestari erantzun behar dion pertsonaren izena:

Enpresa/Erakundea:

Kargua:

Data:

Elkarrizketa egin den lekua:

I. Informazio orokorra

a.: Zein da enpresaren izena?

b.: Zer urtetan sortu zen enpresa?

c.: Zenbat langile zituen enpresak —guztira— 2019an (gutxi gorabehera)?

d.: Zer herrialdetan ditu enpresak martxan eragiketak edo proiektuak, barne direla bulegoak eta/edo ekoizpen-instalazioak dituztenak, eta noiztik?

II. Giza eskubideen eta enpresen alorretako betekizun orokorrak eta arreta egokia

1. Adierazpen publiko edo politikoren baten bidez adierazi du enpresak giza eskubideekiko duen konpromisoa? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Zuzendaritzaren zer mailatan onartu zen konpromiso hori?

ii. Kanpoko edo barruko aholkularitza espezializaturik izan al zuen?

iii. Aipatzen al ditu enpresaren eragiketa, produktu edo zerbitzuekin lotura duten langileak, bazkideak eta alderdiak, edozein dela ere?

iv. Publikoa al da konpromisoa? Zabaldu al da enpresa barruan, bazkideen eta alderdi interesdunen artean?

v. Islatzen al da politika eta prozedura operatiboetan, batzuetan bederen?

2. Aplikatzen al dira enpresan NBEko Giza Eskubideen eta Enpresen Printzipio
Gidariak? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Zer agiri, politika, protokolo eta/edo planen bidez aplikatzen da?

Ezezkoa bada:

ii. Ezagutzen al dituzu Printzipio Gidari horiek?

iii. Eztabaidatu al da nola betearazi printzipio horiek enpresan?

iv. Enpresa barruan, inork hitz egin al du printzipio horietaz? Nork?

3. Aplikatzen al ditu enpresak NBEko Garapen Jasangarriko helburuak (GJHak)?
Erantzuna baiezkoa bada:

i. Enpresaren zer tresnatan ageri dira GJHak?

ii. Nola neurtzen da zenbateraino betetzen dituen enpresak printzipio horiek?

4. Enpresen eta Giza Eskubideen Ekintza Plan Nazionalaren berri ba al du enpresak?
Erantzuna baiezkoa bada:

i. Garatu al du tresnarik edo estrategiarik Plana betearazteko; esate baterako,
prestakuntzarik edo txostenik?

ii. Badu enpresak harremanik gobernu-erakunderekin batekin gaiaren
jarraipena egiteko?

Erantzuna ezezkoa bada:

iii. Gobernu-bulegoren batek lagundu al dio enpresari Ekintza Plan Nazionala
edo, oro har, enpresen eta giza eskubideen agenda ezartzen?

5. Zer neurri, prozedura edo barne-sistema ditu enpresak bere jarduerak edo harreman
komertzialek giza eskubideei eragiten dizkieten edo eragiten laguntzen duten ondorio
kaltegarriak identifikatzeko, prebenitzeko, leuntzeko eta/edo ordaintzeko, hemen zein
atzerrian, egoitzak, filialak eta inbertitzaileak barne direla?

6. Aurreko galderan aipatutako enpresa barruko neurriak, prozedurak eta sistemak
hornidura-kate osoari ere aplikatzen al zaizkio, giza eskubideak arreta egokiz betearaz
ditzan? Erantzuna baiezkoa bada, nola aplikatzen zaizkio?

7. Prestatzen al du informazio ez-finantzarioari eta dibertsitateari buruzko txostenik,
2018ko abenduaren 28ko 11/2018ko Legeari, zeinak aldatzen baititu Merkataritza
Kodea, uztailearen 2ko Kapital Sozietateen gaineko Legearen testu bateratua,
abenduaren 2ko 1/2010 Errege Dekretu Legegileak onartua, eta uztailearen 20ko
22/2015 Legeari, informazio ez-finantzarioaren eta dibertsitatearen alorreko Kontu
Auditoretzari buruzkoa, eta Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014/95/EB

Direktibari jarraikiz? Bai? Ez? Zergatik? Argitaratzen al du, bere webgunean edo beste nonbait?

8. Ba al du enpresak giza eskubideen gaineko inolako ziurtagiririk; esate baterako, ISO 26000 Araua, erantzukizun sozialari buruzkoa, edo erantzukizun sozial korporatiboko SA 8000 Ziurtagiria, langileen eskubideei eta lan-baldintzei buruzkoa? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Zer ziurtagiri ditu?

ii. Aplikatzen al dira ziurtagiri horiek enpresaren atzerriko jarduera, bulego eta instalazioetan?

9. Aplikatzen al ditu enpresak gardentasun- eta datu pertsonalen babes-printzipioak hornidura-katearen gaineko informazioari eta diskriminazio- zein jazarpen-kasuen arretari dagokienez?

10. Egiten al du enpresak gizarte-auditoriako prozesurik? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Zer kasutan?

ii. Zer maiztasunekin?

iii. Erakunde independenteren batek egiten al ditu?

11. Ba al du enpresak autorregulazioko koderen bat; esate baterako, kode etikoa edo jokabide-kodea? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Ba al du enpresak kode hori betearazteko organo edo batzorderen bat?

ii. Beste herrialde batzuetako jarduerak ere arautzen al ditu kodeak? Bai? Ez? Zergatik?

iii. Publikoa al da agiria?

12. Egiten al du enpresak azterketarik edo ebaluaziorik proiektu, lantegi edo instalazio berri bat martxan jartzeak gizarteari, kulturari, ingurumenari eta osasunari eragiten dizkien inpaktuez, nahiz eta dagokion herrialdeko legediak horretara ez behartu?

Erantzuna baiezkoa bada:

i. Helarazten al zaizkie agiri horiek dagokien komunitateei eta udalerriei? Bai?
Ez? Zergatik?

III. Berdintasuna

13. Ba al du enpresak berdintasun-planik? Erantzuna baiezkoa bada:

- i. Noiztik dauka berdintasun-plana?
- ii. Ebaluatuta al dago berdintasun-plana?
- iii. Ba al du enpresak planaren jarraipena egiteko berdintasun eta ez-diskriminazio batzorderik?
- iv. Beste herrialde batzuetako jarduerak ere barne hartzen al ditu berdintasun-planak? Bai? Ez? Zergatik?

14. Ba al du enpresak sexu-jazarpenaren prebentziorako protokolorik? Erantzuna baiezkoa bada, beste herrialde batzuetako jarduerak ere barne hartzen al ditu protokoloak?

15. Ba al du enpresak kontziliazio-neurririk? Erantzuna baiezkoa bada, beste herrialde batzuetako jarduerak ere barne hartzen al dituzte neurri horiek?

IV. Diskriminaziorik eza

16. Ba al du enpresak inklusio-planik? Erantzuna baiezkoa bada: Beste herrialde batzuetako jarduerak ere barne hartzen al ditu planak?

17. Ba al du enpresak plan edo estrategiaren bat generoa, adina, jatorri etnikoa, arraza, erlijioa, desgaitasunen bat, afiliazio politikoa edo sindikala, sexu-joera, nazionalitatea, egoera zibila, jatorri sozioekonomikoa edo beste edozein arrazoi dela medio egiten den diskriminazio oro ezabatzeko?

18. Ba al du enpresak ekintza, plan, programa edo strategiaren bat bere jarduerak edo harreman komertzialek neska-mutikoen giza eskubideetan hemen zein atzerrian duten eraginari aurre egiteko?

19. Ba al du enpresak herri eta komunitate indigenen eskubideei buruzko LANEren 169 Hitzarmenaren berri? Erantzuna baiezkoa bada, nola betearazten ditu enpresak talde zaurgarri horien eskubideak beste herrialde batzuetan lanean ari denean?

V. Partaidetza

20. Ba al du enpresak inpaktu-azterketak eta -ebaluazioak, ekintza sozialak eta/edo gizarte-kudeaketakoak eta kexa- zein erreklamazio-mekanismoak egin behar direnerako partaidetza sustatzeko metodologiarik eta ikuspegiarik?

VI. Ingurumena

21. Ba al du enpresak ingurumen-politikaren bat, legeak agintzen duenaz aparte? Esate baterako, ziurtagiriren bat, edo klima-aldaketaren aurkako neurri bereziren bat. Erantzuna baiezkoa bada, zer neurri? Zer dela eta aplikatzen da?

VII. Ordaina

22. Zer barne-prozedura ditu enpresak jarduerak, harreman komertzialek edo hornidura-kateak pertsonen edo komunitateen giza eskubideei kalte egin dieten atzemateko?

23. Ba al du enpresak kexak eta salaketak aurkezteko mekanismorik? Erantzuna baiezkoa bada:

- i. Nola ematen zaie herritarrei mekanismo horren berri?
- ii. Zein da kexak eta salaketak kudeatzeko eta ebazteko prozedura?
- iii. Aurreikusten al da aditu independenteek parte hartzea kasu zehatzen bat berrikusteko prozesuan?
- iv. Zer ondorio dute enpresan mekanismo horien bidez kudeatutako kasuen ebazpenek?
- v. Izan al du enpresak kexarik eta salaketarik, azken bost urteotan, egoitza nagusian edo filialetan?

24. Ba al du enpresak pertsonen eta/edo komunitateen giza eskubideen aurkako jarduerengatik ordaina emateko mekanismorik edo politikarik? Erantzuna baiezkoa bada, zer mekanismo edo politika aplikatzen dira?

VIII. Gizarte-ekintza, gizarte-inbertsioa eta irabazietako partaidetza zuzena eta bidezkoa

25. Ba al du enpresak gizarte-ekintzako, gizarte-inbertsioko eta irabazietako partaidetza bidezko eta zuzeneko programarik? Erantzuna baiezkoa bada:

i. Zeri ematen zaio lehentasuna GE/GI/IPBZ programetan?

ii. Sozietatearen eta komunitatearen beharren partaidetzazko ebaluazioa egiten al da GE/GI/IPBZ programak diseinatzeko?

iii. Enpresak lan egiten duen herrialde guztietan aplikatzen al du programa?

iv. Nola hautatzen dira gizarte-ekintza, gizarte-inbertsio eta irabazietako partaidetza zuzen eta bidezkorako mekanismoak?

26. Nolakoak dira enpresaren eta komunitateen arteko harremanak? Ba al du enpresak agiri edo politikaren bat lan egiten duen herrialdeetako komunitateekiko harremanak gidatzeko?

27. Dohaintzarik ematen eta babesletzarik egiten al du enpresak? Nola erabakitzen da nori eman dohaintzak eta nor babestu?