VII INFORME DEL OBSERVATORIO

LA *EMPRESA* Y LOS DERECHOS *HUMANOS*

Entender las claves para pasar a la acción

OBSERVATORIO EMPRESARIAL PARA EL **CRECIMIENTO INCLUSIVO**

VII INFORME DEL OBSERVATORIO

LA *EMPRESA* Y LOS DERECHOS *HUMANOS*

Entender las claves para pasar a la acción

Andrés Fontenla Contreras

Presidente de CODESPA

CARTA DEL *PRESIDENTE*

El Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo tiene el placer de presentar su VII informe, titulado: “La empresa y los derechos humanos. Entender las claves para pasar a la acción”. Con esta publicación, las empresas miembros del Observatorio – The Boston Consulting Group, IESE Business School, BBVA, Fundación “la Caixa”, Divina Seguros, Open Value Foundation, SENER, Arquia Banca, Fundación KPMG, Grupo Dia, Repsol, Mahou-San Miguel, Fundación Impactun, Reale Seguros, Acciona Energía, ILUNION y Sqrups! - quieren profundizar en un tema de enorme trascendencia en el momento actual: la gestión de los derechos humanos por parte de la empresa.

Desde el Observatorio, tenemos plena convicción de que la participación activa del sector privado es fundamental para abordar los desafíos sociales. En este sentido, promovemos iniciativas empresariales innovadoras, estratégicas, escalables y sostenibles que generen un impacto positivo en la sociedad a corto, mediano y largo plazo.

En la actualidad, observamos un notable aumento en la regulación y el nivel de exigencia por parte de los grupos de interés hacia las empresas, especialmente en lo que respecta a su responsabilidad en la protección de los derechos humanos. El propósito de esta publicación es orientar a las empresas sobre qué implica la gestión de los derechos humanos y cómo implementar la debida diligencia en este ámbito. El informe pretende proporcionar claves, pautas, herramientas y casos de éxito que faciliten a las empresas comprender la importancia de llevar a cabo una gestión efectiva en materia de derechos humanos desde una perspectiva empresarial, más allá de su compromiso ético y filantrópico.

Esperamos que nuestro VII informe sirva de motivación y guía para las empresas en su estrategia de impacto social, con el objetivo de alcanzar negocios más sólidos y una sociedad más justa y fuerte, en la que nadie se quede atrás.

Por último, expresamos nuestro agradecimiento a las empresas del Observatorio por su compromiso y por compartir este conocimiento con otras empresas en la búsqueda de una prosperidad compartida.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Fundación CODESPA

Mónica Gil-Casares Mesonero-Romanos
Carmen Sánchez Sanz

Business and Human Rights

María Prandi
Pía Navazo

Edita:

Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo

Primera edición, 2024

Copyright:

©Fundación Codespa
©Business and Human Rights

Maquetación y diseño:

Prodigioso Volcán

Impresión:

Fundación a la Par

Intervención de imágenes:

María Moreno
Julia Sangil Pellón

Fotografía:

Unsplash
Shutterstock

Agradecimientos

Nuestro agradecimiento a todas las empresas y entidades sociales y académicas que han compartido sus opiniones y experiencias para la realización de este informe, en particular a nuestros socios del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo: BBVA, Fundación "la Caixa", Divina Seguros, Open Value Foundation, SENER, Arquia Banca, Fundación KPMG, Grupo Dia, Repsol, Fundación Impactun, Mahou San-Miguel, Reale Seguros, Acciona Energía, ILUNION y Sqrups!, con una mención especial a los socios estratégicos: The Boston Consulting Group e IESE Business School.

Adicionalmente, brindamos nuestra gratitud a las organizaciones y personas involucradas en los talleres realizados, así como a aquellos que participaron en las entrevistas en profundidad realizadas por el equipo de investigación:

Mariola Domenech, Acciona Energía; Paula Rico, Acciona Energía; Joaquin de la Cuadra, AJE Group; Kusy Lama, AJE Group; Ágata Viloca, Arquia Banca; Lidia del Pozo, BBVA; Beatriz Alonso, BBVA; José Ignacio González-Aller, CODESPA; Elena Martínez, CODESPA; Almudena López, CODESPA; María del Pilar Secada, CODESPA; Heidi Monzón, CODESPA; Ramón Baeza, Boston Consulting Group; Sergio Figuerola, Boston Consulting Group; Irina Vasiliu, Oficina de la Comisión Europea en España; César Martín, COFIDES; Lola Vázquez, COFIDES; Alma Román, Grupo Dia; Livia Hernández, Grupo Dia; Pilar Márquez, Divina Seguros; Raquel López, FCC Aqualia; David Saiz, Ferrovial; Ricardo Navas, Ferrovial; Miguel Gómez- Pavón, Fondo para la Promoción del Desarrollo y Cooperación Financiera (FONPRODE); Giovanni Di Placido, Fundación BBVA Microfinanzas; Lorena Ramos, Iberdrola; David Muñoz, ICEX; Beatriz Rubio, ILUNION; Ana María López de San Román, ILUNION; María Luisa Garayalde, Fundación Impactun; Javier Valverde, Fundación Impactun; Aixa del Olmo, KPMG; Marta Burgos, Mahou-San Miguel; Paula Cejas, Mahou-San Miguel; Leire Santafé, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital; Josu Lizarraga, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital; Óscar Gutiérrez, Randstad; Arancha Escalada, Reale Seguros; Pilar Suárez-Inclán, Reale Seguros; Carlos Monjas, Repsol; Nuria Calabria, Sorigué; Ignacio Nardiz, Sugar Global Trading; Beñat Unanue, SolarPack; Sara Peña, Solar Pack; Cristina Pérez; Teknia; Cristina Riera Depares, Grupo Tendam; Ignacio Sierra, Grupo Tendam; Mabe Rodríguez, TicTacToe Innovation; Manolo Marquez, V3 Leaders.

La presente publicación ha sido elaborada gracias a la contribución de las empresas del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo y a la contribución de Fundación Ramón Areces como entidad colaboradora. El contenido es responsabilidad exclusiva de sus autores, y en ningún caso refleja las opiniones de las entidades que lo han financiado. Cualquier referencia a empresas concretas o nombres comerciales no implica un respaldo a las mismas por parte del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo.

Este informe ha sido elaborado con el objetivo de que tenga la mayor difusión y uso posible, por lo que se autoriza la reproducción de extractos del mismo sin autorización previa, siempre y cuando se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Su uso para reproducción completa o traducción debe ser, previa consulta, autorizada expresamente por Fundación CODESPA (info@crecimientoinclusivo.org).

Contenido

INTRODUCCIÓN: *¿POR QUÉ ESTE INFORME Y POR QUÉ AHORA?* 12

1 DERECHOS *HUMANOS: RETOS Y OPORTUNIDADES* PARA LA *EMPRESA* 18

1.1 ¿Qué y cuáles son los derechos humanos? 20

1.2 ¿De qué derechos en concreto es responsable la empresa?: Más allá de los derechos laborales 26

1.3 Principales mitos y falsas creencias en torno a los derechos humanos y la empresa 32

1.4 Tendencias: lo último en derechos humanos que deben saber las empresas 40

- Medio ambiente y derechos humanos: una relación cada vez más estrecha 40
- El trabajo forzoso o la esclavitud moderna, lamentablemente, no son parte del pasado 41

2 UN *TSUNAMI* REGULATORIO EN *MATERIA* DE DERECHOS *HUMANOS* 48

2.1 ¿Cómo se protegen los derechos humanos? 50

2.2 De lo voluntario a lo obligatorio: de los Principios Rectores de la ONU a la legislación europea 58

2.3 Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre la conducta empresarial responsable 60

2.4 Nueva directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad (CS3D) 61

2.5 Otras regulaciones europeas 74

3 PAUTAS Y *RECOMENDACIONES* PARA LA DEBIDA *DILIGENCIA* EN DERECHOS *HUMANOS* 84

3.1 Compromiso político: cómo diseñar una política de derechos humanos 88

3.2 Cómo identificar y priorizar los impactos en derechos humanos 90

- Definición del perímetro de las actividades y de la cadena de valor 90
- Análisis del riesgo-país y sector 92
- Identificación y evaluación de impactos 93
- Consulta a las partes 98

3.3 Integrando los hallazgos: medidas de prevención y mitigación 105

3.4 Seguimiento de las medidas 117

3.5 Reporting e información 118

3.6 Remediar o mitigar los impactos negativos 120

3.7 Mecanismos de queja y reclamación 122

4 *¿CÓMO APORTAN* LOS DERECHOS *HUMANOS* VALOR A LA *EMPRESA*?: *DEL RETO* A LA *OPORTUNIDAD* 128

4.1 Ocho retos a la hora de implementar la debida diligencia 130

4.2 Seis beneficios de la correcta gestión de los derechos humanos 148

5 *CONCLUSIONES* 156

ANEXO 160

BIBLIOGRAFÍA 166

ÍNDICE DE *TABLAS* Y *GRÁFICOS*

TABLA 1
Clasificación cronológica de los derechos humanos universales 24

TABLA 2
Ejemplos de responsabilidades en derechos humanos que pueden verse impactados por la actuación empresarial 28

TABLA 3
Ganancias ilegales derivadas de la explotación laboral forzosa, por sector 46

TABLA 4
Ejemplos de impactos reales y potenciales 105

TABLA 5
Tipología de relación con el impacto y el remedio 120

TABLA 6
Pasos para establecer la debida diligencia 123

TABLA 7
Implicaciones de las políticas de compras en los derechos humanos 134

TABLA 8
Principales instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos 165

TABLA 9
Convenios fundamentales de la OIT 166

GRÁFICO 1
Índice global de esclavitud moderna 2023 (*Global Slavery Index*) 45

GRÁFICO 2
Regulaciones y otras iniciativas en materia de derechos humanos 52

GRÁFICO 3
Cronología de la Directiva 63

GRÁFICO 4
Proceso de debida diligencia 87

GLOSARIO DE *SIGLAS* Y *ACRÓNIMOS*

AFWA	*Asia Floor Wage Alliance*
CHRB	*Corporate Human Rights Benchmark*
CSRD	*Corporate Sustainability Reporting Directive*
DIHR	*Danish Institute for Human Rights*
DNU-DPI	*Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*
ESRS	*European Sustainability Reporting Standards*
FLR	*Forced Labour Regulation*
GBVH	*Gender Based Violence and Harassment*
GIZ	*Agencia Alemana para la Cooperación Internacional*
GLJ-ILRF	*Global Labor Justice – International Labor Rights Forum*
NEIS	*Normativa Europeas de Información sobre Sostenibilidad*
OCDE	*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*
OIT	*Organización Internacional del Trabajo*
ONU	*Organización de Naciones Unidas*
PNC	*Punto Nacional de Contacto*
SST	*Seguridad y Salud en el Trabajo*
SUDH	*Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos*
TEDH	*Tribunal Europeo de Derechos Humanos*
TIC	*Tecnologías de la información y la Comunicación*
TTCU	*Tamil Nadu Textile and Common Labor Union*

DESPIECES

- ACTUALIDAD DE LOS DD. HH.
- CASOS PRÁCTICOS
- HISTORIA DE LOS DD. HH.
- NUEVA DIRECTIVA DE DD. HH. Y EMPRESA
- CARACTERÍSTICAS, PRINCIPIOS Y CONCEPTOS RELACIONADOS CON DD. HH.

José Ignacio González-Aller Gross

Director General de CODESPA

PRÓLOGO

La globalización y las crecientes expectativas sobre el rol de las empresas en la sociedad están transformando significativamente la manera en la que las corporaciones abordan sus responsabilidades sociales. Este informe, es el resultado de un exhaustivo trabajo de investigación y colaboración, llevado a cabo en el seno del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, y no habría sido posible sin la dedicación incansable de sus autoras, María Prandi y Pía Navazo, de Business and Human Rights y Mónica Gil-Casares y Carmen Sánchez, de CODESPA, y la participación de las empresas y personas que han sido entrevistadas y que formaron parte de los talleres de investigación. A todos ellos, les extendemos nuestro más sincero agradecimiento desde el Observatorio.

Las empresas se enfrentan al desafío de integrar la gestión de los derechos humanos en sus operaciones diarias. Esto implica un cambio de enfoque, que va más allá de considerar únicamente los riesgos financieros y de reputación, haciendo que sea necesario comprender y gestionar los riesgos que sus actividades pueden representar para las personas. Este cambio no solo es esencial desde una perspectiva ética, sino también crucial para la sostenibilidad y viabilidad a largo plazo de las empresas.

Para aquellos responsables de velar por los derechos humanos en las empresas, esta publicación del Observatorio ofrece una guía detallada y práctica que incluye herramientas, pautas y ejemplos para ayudar a las empresas a implementar la debida diligencia en derechos humanos. Esto les permitirá cumplir con sus obligaciones legales y morales, fortalecer su posición en el mercado y tener un impacto positivo en la sociedad. La gestión efectiva de estos derechos no solo previene posibles violaciones, sino que también mejora la eficiencia operativa y reduce los riesgos legales y de reputación. Integrar estos aspectos en la estrategia empresarial promueve una operación más sólida y ética, crucial en un entorno empresarial cada vez más consciente y exigente. Sin embargo, y más allá de los beneficios tangibles, la gestión efectiva de los derechos humanos es esencial para respetar la dignidad humana y evitar causar daño a las personas.

La colaboración entre diversos actores, desde empresas del mismo sector hasta la sociedad civil, ONG, sindicatos y administraciones públicas, junto con el diálogo y el apoyo a todas las empresas, especialmente a las pymes, son elementos clave para avanzar en esta dirección. Las empresas que ya están inmersas en este proceso coinciden en que no se debe esperar a la perfección; es recomendable ponerse en marcha y empezar.

Además, si bien es cierto que la implementación de la debida diligencia conlleva desafíos, también ofrece oportunidades significativas. Las empresas entrevistadas han confirmado beneficios adicionales como la motivación de los empleados -quienes buscan cada vez más trabajar en organizaciones con valores alineados con los suyos-, el acceso a créditos en mejores condiciones y una posición más favorable al solicitar concesiones estatales. Sin embargo, más allá de estas ventajas estratégicas, implementar la debida diligencia para evitar causar o contribuir a impactos negativos en los derechos humanos es, simplemente, lo correcto.

El séptimo informe del Observatorio es una invitación a liderar con el ejemplo y demostrar que las empresas pueden ser fuerzas poderosas para el bien en nuestra sociedad globalizada, inspirando un comportamiento corporativo más responsable y humano.

INTRODUCCIÓN

¿Por qué este informe y por qué ahora?

Un año más, desde el Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo hemos querido profundizar de forma práctica sobre una temática de actualidad y relevancia: la gestión de los derechos humanos por parte de las empresas. Para ello, hemos compartido conversaciones con empresas, fundaciones empresariales y la Administración pública, para reflexionar acerca de los retos y las estrategias más significativas en un nuevo contexto regulatorio y en un mundo que necesita, sin duda alguna, ser cada vez más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Más de una década después de la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores) y de las Líneas Directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable para Empresas Multinacionales (actualizadas en 2023), existe un consenso sin precedentes alrededor de estos estándares internacionales. Estos sientan la base de la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y de la necesidad de actuar sobre sus impactos.

Cada vez más, las empresas y los inversores, junto con las organizaciones de la sociedad civil, exigen una legislación eficaz sobre la gestión del impacto social y de los derechos humanos por parte de las empresas. Este informe se desarrolla en el marco de la creciente regulación y la reciente aprobación en abril de 2024 de la Directiva sobre debida diligencia en materia de sostenibilidad corporativa (en adelante, la Directiva), uno de los hitos históricos más relevantes en el ámbito de la regulación y normativización de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.

El aumento de regulación en materia de derechos humanos a nivel global representa diversos desafíos para las empresas, pero también grandes oportunidades para garantizar el respeto de los derechos humanos de millones de personas que están vinculadas a la actividad empresarial de las compañías de forma directa, y también a la de sus proveedores y a lo largo de sus cadenas de valor globales, lo que se denomina *upstream* y *dowstream*[1] respectivamente.

La mejor forma de prepararse para este nuevo escenario es sin duda entender exactamente cuáles son los retos a los que se enfrentan las empresas. La presente publicación del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo quiere acercar la nueva normativa a las empresas y a las pymes con las que trabajan, ayudar a identificar y clarificar estos retos, y aportar reflexiones y herramientas útiles, así como casos prácticos y experiencias empresariales, que sirvan de guía e inspiración al sector privado. Con este informe no se busca que las empresas contribuyan al respeto de los derechos humanos a través de la acción social o la filantropía, sino que incorporen en sus modelos de gestión y operaciones, herramientas que les permitan gestionar adecuadamente los riesgos relacionados con los derechos humanos, como un elemento más de su excelencia en sostenibilidad. Porque, sin el respeto de los derechos humanos, ninguna empresa puede ser sostenible.

El principal reto para las empresas es determinar hasta dónde deben llegar sus esfuerzos de debida diligencia en materia de derechos humanos, y cómo establecer las responsabilidades compartidas con sus proveedores a lo largo de sus cadenas de valor. La Directiva pretende aclarar conceptos y establecer un marco para su regulación. En este particular contexto, en el que esta cuestión ha pasado gradualmente de encontrarse en el ámbito de la voluntariedad para situarse en un contexto regulatorio, este informe busca responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué significa respetar los derechos humanos por parte de la empresa?
- ¿En qué consiste un procedimiento de debida diligencia?
- ¿Hasta dónde alcanza mi responsabilidad en mi cadena de valor?

Desde el Observatorio, pretendemos responder a estas preguntas y facilitar una orientación clara a las empresas, de forma que les ayude a poner en práctica procesos de debida diligencia. Proponemos a lo largo de esta publicación, aclaraciones conceptuales, herramientas, buenas prácticas, claves para la acción y pautas concretas que puedan guiar a las organizaciones empresariales a impulsar procesos que permitan identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos de negativos en los derechos humanos fruto de sus actividades propias o de las de sus cadenas de valor.

[1] Término utilizado para dividir la cadena de suministro en dos partes: ascendente (*upstream* o aguas arriba) y descendente (*dowstream* o aguas abajo). La cadena de suministro ascendente incluye aquellas actividades relacionadas con los proveedores de la organización, es decir, aquellas partes que obtienen los insumos de materia prima para enviar al fabricante. Por su parte, *dowstream* se refiere a las actividades posteriores a la fabricación, es decir, la distribución del producto al cliente final.

¿Para quién es este informe?

- Grandes empresas de cualquier sector, interesadas en conocer cómo se realiza la gestión de los derechos humanos en su cadena de valor y que buscan alinearse con las mejores prácticas de debida diligencia, contribuyendo así a mejorar el impacto social de su negocio y a crear un crecimiento más inclusivo en la sociedad.

- Pequeñas y medianas empresas que requieren ser conocedoras de la regulación y los retos para garantizar los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor.

- Administración pública, organizaciones sin ánimo de lucro y entidades del ámbito académico tanto nacionales como internacionales, interesados en entender los retos y explorar oportunidades de colaboración en alianza con el sector privado en materia de derechos humanos.

Pregunta clave de la investigación

¿Qué es la debida diligencia en derechos humanos y cómo pueden las empresas implementarla con impacto significativo?

Objetivos de la investigación

1

Introducir y acercar las oportunidades y los riesgos empresariales relacionados con los derechos humanos en un contexto europeo de creciente regulación y exigencia.

2

Ofrecer estrategias, herramientas y pautas que aterricen la visión de una debida diligencia y ayuden a las empresas en su implementación en la cadena de valor.

3

Incentivar la transformación en las empresas hacia un modelo económico inclusivo, compartiendo buenas prácticas empresariales de creación de valor social y de gestión de los derechos humanos.

Proceso de investigación

Cada año, en las reuniones anuales del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo, las empresas socias eligen un tema de sus estrategias de sostenibilidad para ser analizado, con el propósito de identificar desafíos y aportar soluciones desde su propio sector y en el debate con otras empresas. Este año, y de manera prácticamente unánime, se planteó la oportunidad de investigar este tema por la relevancia y urgencia del mismo, ante un escenario de cambio acelerado en el ámbito de la regulación.

El Observatorio ha organizado talleres de trabajo donde han participado profesionales del sector privado, organizaciones de la sociedad civil, administración pública y expertos académicos, conscientes de la importancia de compartir experiencias desde diferentes puntos de vista. Se destaca la labor del Observatorio como espacio de encuentro para generar alianzas entre empresas privadas, la administración pública y otras organizaciones. El objetivo de estas sesiones es acercar visiones, conocer los retos de forma integral desde diferentes perspectivas para, dese el conocimiento mutuo, proponer soluciones colaborativas.

1

DISEÑO, ANÁLISIS DE LA LITERATURA Y ESTRUCTURA DE CONTENIDO

SESIÓN INTERNA DE *IDEACIÓN*

Formulación de la hipótesis y definición de objetivos de la investigación.

ESTUDIO DE *GABINETE*

Análisis documentación de fuentes secundarias para identificar los principales enfoques del tema, así como el mapeo de actores más relevantes.

2

TRABAJO DE CAMPO

TALLER DE *EXPERTOS 1*

Con las empresas socias del Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo.

TALLER DE *EXPERTOS 2*

Gestión de proveedores desde el enfoque de los derechos humanos.

INVESTIGACIÓN DE *FUENTES PRIMARIAS*

Realización de siete entrevistas en profundidad semiestructuradas a grandes empresas y pymes de diferentes sectores para recoger puntos de vista, buenas prácticas y herramientas.

TALLER DE *EXPERTOS 3*

Empresas y Administración pública.

3

ANÁLISIS Y REDACCIÓN DEL INFORME

Consolidación de los resultados, tanto de la investigación primaria, como de la secundaria. Redacción y desarrollo de los capítulos, edición de textos, diseño y artes finales.

4

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL INFORME

PRESENTACIÓN

Conferencia para presentar los principales hallazgos de la publicación y generar una reflexión empresarial sobre la gestión de los derechos humanos.

DIFUSIÓN DEL *CONTENIDO*

Plan de comunicación para continuar difundiendo el contenido del informe, ampliar su alcance y potenciar su uso.

1

1.1 ¿QUÉ Y CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS? 20

1.2 ¿DE QUÉ DERECHOS EN CONCRETO ES RESPONSABLE LA EMPRESA?: MÁS ALLÁ DE LOS DERECHOS LABORALES 26

1.3 PRINCIPALES MITOS Y FALSAS CREENCIAS EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA EMPRESA 32

1.4 TENDENCIAS: LO ÚLTIMO EN DERECHOS HUMANOS QUE DEBEN SABER LAS EMPRESAS 40

Derechos *humanos: retos y oportunidades* para la *empresa*

1.1

¿QUÉ Y CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, edad, etnia, idioma, religión, orientación sexual o cualquier otra condición. El derecho a la vida, a la libertad de opinión y expresión, el derecho al trabajo, a la educación, a la vivienda, a la participación política o al acceso a la información, son algunos de estos derechos.

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (artículo primero de la Declaración Universal de Derechos Humanos[2]). Los derechos humanos son inherentes a todas las personas en el mundo, sin discriminación e independientemente de si estos son, o no, respetados y protegidos en el país en el que vivan[3]. Si bien los gobiernos son los principales responsables de las violaciones a los derechos humanos en el mundo, esto no significa que debamos resignarnos a que estos derechos no sean protegidos y respetados.

¿SABÍAS QUE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS ES UNO DE LOS DOCUMENTOS MÁS TRADUCIDOS DE LA HISTORIA? SE HA TRADUCIDO A MÁS DE 500 IDIOMAS[4] Y DESCRIBE 30 DERECHOS HUMANOS BÁSICOS.

LOS DERECHOS HUMANOS SON UNIVERSALES, INALIENABLES E INTERDEPENDIENTES

El principio de universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Esto supone que todas las personas tienen el mismo derecho a gozar de los derechos humanos.

Los derechos humanos son inalienables. No deberían suprimirse, a excepción de situaciones concretas y conforme a un procedimiento adecuado. Por ejemplo, en tiempos de crisis sanitarias o pandemias, pueden derogarse o limitarse derechos fundamentales como la libertad de circulación.

Todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes. Esto significa que un conjunto de derechos no puede disfrutarse plenamente sin los otros. Por ejemplo, avanzar en los derechos civiles y políticos facilita el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. De igual modo sucede al revés: la violación de algún tipo de derecho puede redundar negativamente en el disfrute de otros.

FUENTE: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Los derechos que hoy reconocemos y disfrutamos son el resultado de la lucha de muchas personas por conseguir una vida más digna para todos: la abolición de la esclavitud, la igualdad de voto para las mujeres, el derecho a unas condiciones laborales seguras o la normalización del acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad, son algunas de los hitos que hemos conseguido a lo largo de la historia.

LA INFLUENCIA DE ELEANOR ROOSEVELT Y HANSA MEHTA EN LA REDACCIÓN DE LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Eleanor Roosevelt tuvo un papel determinante en las labores que llevaron a la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU. Desde la Comisión de Derechos Humanos, consiguió aunar voluntades y garantizar un texto que aspirase a la universalidad y, como elemento clave de esta, a la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, la política y diplomática india Hansa Mehta, consiguió sustituir el inicio del artículo 1 de la Declaración "*todos los hombres nacen libres e iguales*" por "*todos los seres humanos*".

[2] El principio de universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos (véase apartado 1.2). El principio general de igualdad y no discriminación es un elemento fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Esto supone que todos tenemos el mismo derecho a gozar de los Derechos Humanos.
[3] Amnistía Internacional, "Informe 2022/2023. La situación de los derechos humanos en el mundo". 2023. Véase: https://www.amnesty.org/es/documents/pol10/5670/2023/es/
[4] Naciones Unidas: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

LA CONTRIBUCIÓN DE FRANCISCO DE VITORIA AL DESARROLLO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SU DEFENSA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Francisco de Vitoria, teólogo y jurista español del siglo XVI, fue uno de los más destacados representantes de la Universidad de Salamanca y es considerado como uno de los fundadores del derecho internacional y precursor de la teoría moderna de los derechos humanos. Su obra es fundamental en la historia del pensamiento político y jurídico, especialmente en lo que respecta a los derechos naturales y los derechos de los pueblos indígenas.

Vitoria fue pionero en la defensa de los derechos humanos universales y en la promoción de la idea de que todas las personas tienen ciertos derechos fundamentales inherentes a su condición humana, independientemente de su nacionalidad, raza o religión. En particular, se destacan sus contribuciones en relación con los derechos de los indígenas americanos durante la conquista española de América.

Su trabajo sentó las bases para el desarrollo posterior del derecho internacional y la teoría de los derechos humanos. Sus ideas influyeron en pensadores posteriores, como Hugo Grocio y Samuel Pufendorf, y fueron precursoras de conceptos clave en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

EL LEGADO DE MARTIN LUTHER KING JR.: LUCHANDO POR LA IGUALDAD RACIAL

A través de su liderazgo pacífico y su oratoria poderosa, Martin Luther King abogó por la igualdad racial y la justicia social. Organizó y participó en numerosas protestas no violentas, como la famosa Marcha sobre Washington en 1963, donde pronunció su célebre discurso "Tengo un sueño". Su activismo ayudó a impulsar la aprobación de importantes legislaciones de derechos civiles, como la Ley de Derechos Civiles de 1964, que desempeñó un papel crucial en la abolición de la segregación racial y la promoción de la igualdad de derechos para los afroamericanos en Estados Unidos.

Los derechos humanos son un conjunto dinámico de principios que refleja la concepción contemporánea de la dignidad y evolucionan con la humanidad y los retos a los que se enfrenta. Desde la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, se han multiplicado las convenciones y pactos que protegen derechos específicos (como, por ejemplo, derecho a no ser torturado, derecho a no ser discriminado, etc.) o para grupos específicos en situación de vulnerabilidad (por ejemplo, menores, mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas o trabajadores migrantes). A medida que se reconocen nuevas amenazas para vivir con dignidad, se desarrollan nuevos instrumentos para proteger los derechos humanos. La clasificación de derechos humanos más conocida es aquella que lo divide en cuatro "generaciones", de acuerdo con el momento en que se reconocieron:

TABLA 1. Clasificación cronológica de los derechos humanos universales

PRIMERA GENERACIÓN

(Declaración Universal de los Derechos Humanos – 1948 y décadas de los 40 a los 60)

Esta primera generación comprende los derechos civiles y políticos, considerados los más antiguos. Surgen principalmente con la revolución francesa donde comenzaron a generarse las ideas liberales para que el Estado absolutista de aquel tiempo respetara los derechos fundamentales de sus ciudadanos como la vida, la libertad y la igualdad. Algunos son:

- A la vida
- A la integridad física y moral
- A la libertad personal
- A la libertad de movimiento
- A la igualdad
- A no ser sometido a tortura
- A la libertad de pensamiento, de opinión, de expresión, de creencias religiosas, entre otros.

SEGUNDA GENERACIÓN

(Declaración Universal de los Derechos Humanos – 1948 y décadas de los 40 a los 60)

Denominados derechos económicos, sociales y culturales, se caracterizan por ofrecer mejores condiciones de vida a las personas. Algunos de los derechos de la segunda generación serían:

- A la seguridad social
- A la educación
- A un salario justo
- Al trabajo en circunstancias justas y equitativas
- A la vivienda

TERCERA GENERACIÓN

(Década de los 80 en adelante)

Conocidos como derechos de solidaridad, aunque no son derechos nuevos, se originaron por la necesidad de reconocer específicamente a estos colectivos y establecer una colaboración entre los estados para protegerlos. Tienen como particularidad la posibilidad de un ejercicio individual o colectivo. Por ejemplo:

- Derecho al desarrollo
- Derecho a la autodeterminación de los pueblos indígenas
- Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible

CUARTA GENERACIÓN

(Del año 2 000 en adelante)

El desarrollo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) planteó nuevas problemáticas y la necesidad de crear garantías normativas frente a nuevas amenazas para la vida en libertad y dignidad de las personas. El objetivo de una cuarta generación de derechos humanos, que está actualmente en formación, es proteger la vida humana a la luz de la innovación tecnológica en curso y también en presencia de nuevos tipos de inteligencia. Por ejemplo, no podemos hablar de libertad de expresión ni de derecho a la información si no consideramos las posibilidades que las redes digitales ofrecen a los ciudadanos de a pie. Algunos de estos derechos son:

- Derecho a la protección de datos
- Derecho a la igualdad de condiciones de acceso a las nuevas tecnologías
- Derecho a la supresión o el olvido en internet respecto a la difusión de información personal
- Derecho a estar desconectado (*offline*)
- Derecho a proteger su "estado digital"
- Derecho a la libertad de expresión en línea
- Derecho a la identidad digital
- Derecho a la privacidad en entornos tecnológicos

FUENTE: elaboración propia

1.2

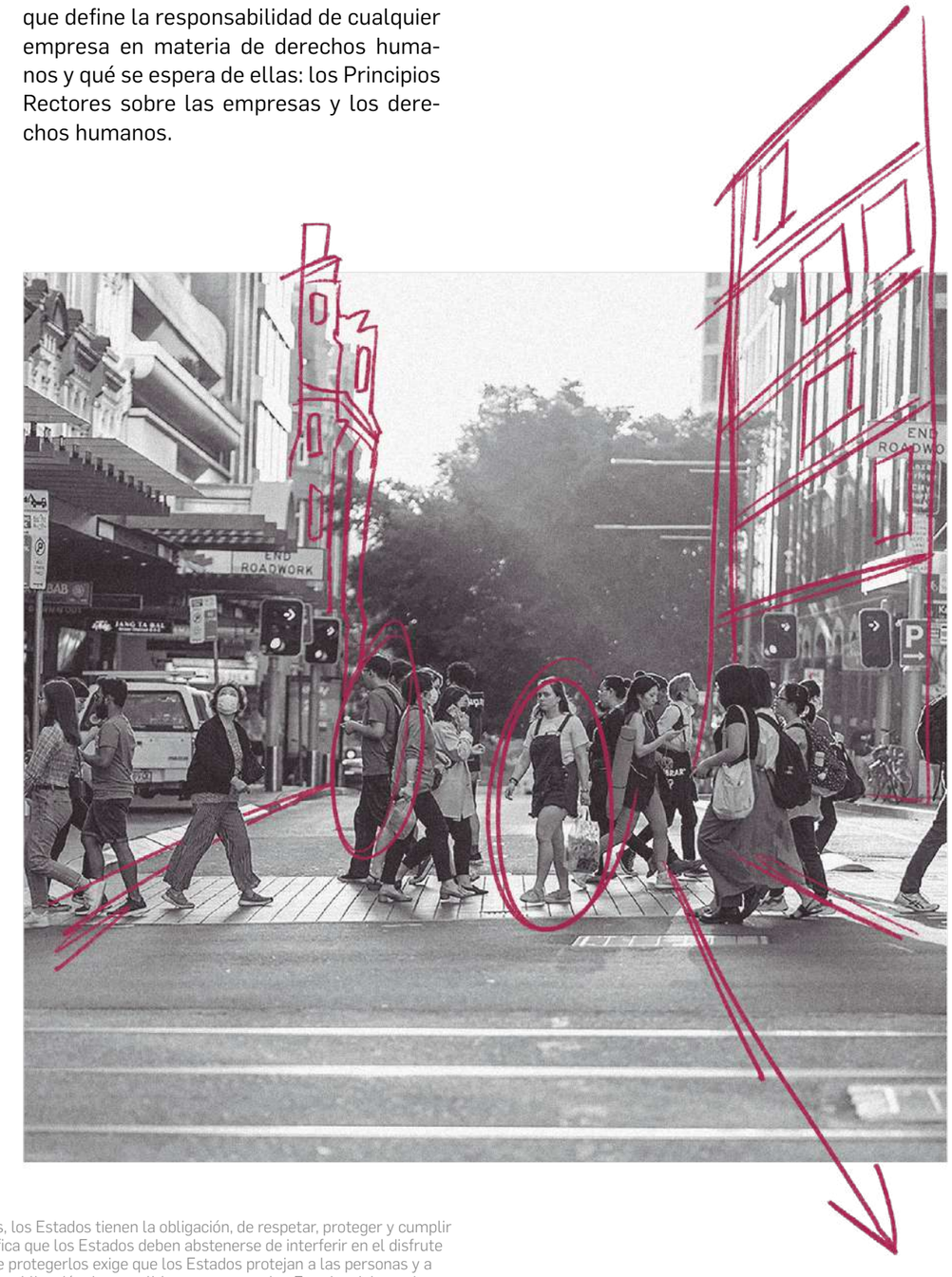
¿DE QUÉ DERECHOS EN CONCRETO ES *RESPONSABLE LA EMPRESA*?: MÁS ALLÁ DE LOS DERECHOS *LABORALES*

¿QUÉ TIENEN QUE VER LOS DERECHOS HUMANOS CON LA EMPRESA?

Hasta hace pocos años, se defendía que únicamente eran los Estados quienes tenían responsabilidades respecto a los derechos humanos. Por esta razón, se creó un sistema basado en la obligación de los Estados de protegerlos[5] a través de diferentes pactos y convenciones internacionales o regionales, mencionados en el siguiente capítulo. Y consecuentemente después, para darles cumplimiento en su sistema interno, los Estados crearon las leyes, políticas y otras medidas, que afectaron e implicaron también a las empresas en la vigilancia y respeto de los derechos humanos.

Las empresas desempeñan un papel crucial en garantizar el ejercicio de los derechos de las personas afectadas por sus operaciones, ya sean empleados, consumidores o miembros de la comunidad afectada por su actividad industrial y su impacto en el medio ambiente.

En 2011, se creó un estándar internacional que define la responsabilidad de cualquier empresa en materia de derechos humanos y qué se espera de ellas: los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.



[5] Conforme al derecho internacional de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación, de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos: 1) La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos; 2) La obligación de protegerlos exige que los Estados protejan a las personas y a los grupos contra las violaciones de derechos humanos; 3) La obligación de cumplirlos supone que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos.

¿QUÉ DICEN LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS?

Que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos independientemente de su tamaño, sector, ubicación, titularidad o estructura.

¿QUÉ IMPLICA "RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS"?

Según los Principios Rectores, "respetar" significa que deben **prevenir, mitigar** y, cuando sea necesario, **reparar** las posibles consecuencias negativas en los derechos humanos que sus actividades hubieran causado, o contribuido a causar, en sus operaciones, productos o servicios, incluso cuando estos impactos los hayan provocado a través de sus empresas proveedoras o relaciones comerciales.

¿QUÉ DEBEN HACER LAS EMPRESAS PARA CUMPLIR CON ESTE ESTÁNDAR?

Respetar los derechos humanos exige acción por parte de las compañías. Para que una empresa pueda afirmar que respeta los derechos humanos es necesario poder demostrar en la práctica la existencia de sistemas de gestión que garanticen que se identifican potenciales impactos, y que se cuenta con mecanismos para prevenirlos y mitigarlos.

DERECHOS QUE AFECTAN A LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS Y ÁREAS DE NEGOCIO

Tradicionalmente, solo los derechos laborales de los empleados habían estado en el foco de atención de las empresas. Sin embargo, actualmente se reconoce ampliamente que las empresas pueden afectar a todo el espectro de los derechos humanos y su responsabilidad aplica a todos los derechos humanos (no solo los laborales) y en relación con cualquiera de sus grupos de interés (empleados, clientes, comunidad en la que opera, proveedores, socios empresariales, etc.).

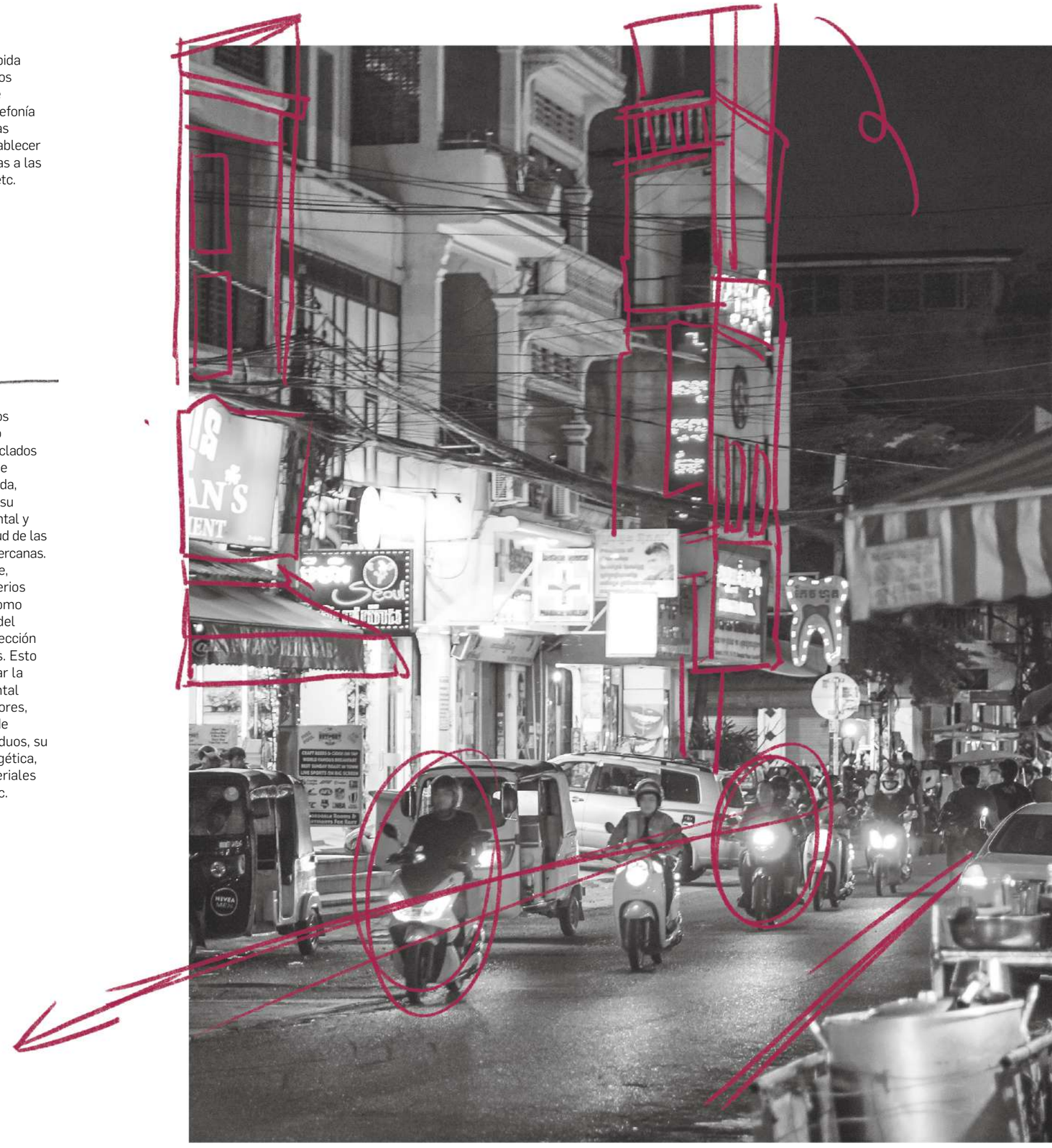
En la práctica, es relevante tener en cuenta que determinados departamentos de la empresa pueden enfrentarse de manera más específica con posibles riesgos en derechos humanos. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos por áreas, acompañados de buenas prácticas:

TABLA 2. Ejemplos de responsabilidades en derechos humanos que pueden verse impactados por la actuación empresarial

GRUPO DE INTERÉS (DEPARTAMENTO)	EJEMPLOS DE POSIBLES RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS	DERECHOS IMPLICADOS	NORMATIVA	BUENA PRÁCTICA
EMPLEADOS (DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS O GESTIÓN DEL TALENTO)	La empresa excluye deliberadamente a personas con discapacidad o diferente orientación sexual, creencias, etc. en sus procesos de selección.	Derecho a no ser discriminado.	Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer[6].	La empresa apuesta por una política de contratación basada en la diversidad y la inclusión.
EMPLEADOS (DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS)	Una empresa de entrega a domicilio elude, total o parcialmente, el pago de la seguridad social de sus repartidores, negándoles la cobertura de seguro social y de salud requeridas según la legislación en vigor aplicable.	Incumplimiento del derecho a la seguridad social y otras prestaciones.	Convenio sobre la Seguridad Social. Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	La empresa debe realizar auditorías regulares para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social, y vigilar el estado de la relación laboral con sus repartidores.
CLIENTES (DEPARTAMENTO DE COMPRAS)	Modificar en el último minuto las especificaciones de los productos suministrados por un proveedor sin ajustar precios ni plazos de entrega, lo que puede acarrearle infringir las normas laborales para poder cumplir al tener que obligar a sus empleados a realizar horas extras.	Derecho al descanso. Derecho a la remuneración de horas extraordinarias de acuerdo con la legislación vigente. Derecho a no aceptar realizar horas extraordinarias.	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).	Se acuerdan nuevos plazos de entrega con el proveedor sin penalizaciones.
CLIENTES (ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN Y RELACIÓN CON CLIENTES)	Un guardia de seguridad en una tienda o un hotel discrimina verbalmente a un cliente por su apariencia u origen étnico.	Derecho a no ser discriminado.	Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Convenio Europeo Marco Para La Protección De Las Minorías Nacionales.	Se dan, a modo de formación, indicaciones concretas a los servicios de seguridad para que eviten cualquier práctica discriminatoria hacia los clientes.
CLIENTES (ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN Y RELACIÓN CON CLIENTES)	Una empresa de salud utiliza la Inteligencia Artificial (IA) y nuevas tecnologías basadas en datos para hacer elecciones sobre a quién ofrece sus servicios, con la consecuencia de excluir a determinados colectivos, por ejemplo, personas con bajos recursos económicos, colectivo LGTBIQ+, mujeres, personas con discapacidad, personas mayores, etc.	Derecho a no ser discriminado.	Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer[6].	Establecer políticas claras de no discriminación que prohíban explícitamente el uso de datos sensibles o la implementación de algoritmos que puedan discriminar a ciertos grupos de personas. Además, debe incorporar mecanismos de supervisión y rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento de estas políticas.
CLIENTES (ÁREA DE COMERCIALIZACIÓN Y RELACIÓN CON CLIENTES)	Una empresa utiliza fotos de sus clientes sin su conocimiento en una campaña promocional.	Derecho a la privacidad.	Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) en la Unión Europea.	Obtener el consentimiento explícito de los clientes, esto se puede hacer mediante la firma de un formulario de autorización o mediante una solicitud digital que confirme su consentimiento.
CLIENTES (ÁREA DE RELACIÓN CON USUARIOS)	En una residencia de personas mayores no se preserva la privacidad de los residentes.	Derecho a la intimidad, a la privacidad, al honor y protección de datos personales.	Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenio Europeo de Derechos Humanos.	Proteger los datos de salud de las personas residentes con prácticas responsables y su exposición a los demás usuarios.

CLIENTES (ÁREA DE ATENCIÓN AL CLIENTE Y VENTA TELEFÓNICA)	Los agentes del *call center* de una empresa de telefonía móvil están localizados en otro país, en el que la legislación laboral es deficiente y no existen controles gubernamentales que garanticen unas condiciones de bienestar mínimas para los trabajadores. Los agentes están sometidos a mucha presión, trabajan más de 10 horas diarias, cobran por cliente captado y no tienen contratos permanentes.	Derechos laborales (salario digno, contrato de trabajo, no realización de horas extras excesivas, etc.).	Convenios fundamentales de la OIT.	Extender la debida diligencia a estos proveedores de servicios de telefonía para evitar estas prácticas y establecer controles, visitas a las instalaciones, etc.
COMUNIDADES Y SOCIEDAD EN GENERAL (ÁREA DE SOSTE-NIBILIDAD)	Una empresa contamina, dejando residuos sin tratar o contrata a proveedores sin exigir ni vigilar su impacto medioambiental, afectando negativamente en las comunidades cercanas a sus instalaciones.	Incumplimiento del derecho a un medio ambiente sano y sostenible.	Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.	Asegurar que los residuos que no pueden ser reciclados sean tratados de manera adecuada, para minimizar su impacto ambiental y proteger la salud de las comunidades cercanas. Adicionalmente, incorporar criterios ambientales como parte integral del proceso de selección de proveedores. Esto significa evaluar la política ambiental de los proveedores, sus prácticas de gestión de residuos, su eficiencia energética, su uso de materiales sostenibles, etc.

FUENTE: elaboración propia



[6] La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer no contempla disposiciones específicas para mujeres que sufren discriminación por motivos de su orientación sexual e identidad de género. No obstante, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer define más precisa el concepto de "discriminación por motivos de sexo y señala que los Estados deben considerar que "la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género". Este Comité retoma con frecuencia aspectos relacionados con la discriminación hacia las mujeres por su orientación sexual o identidad de género en las observaciones que dirige a los diferentes Estados.

1.3

¿PRINCIPALES *MITOS Y FALSAS CREENCIAS* EN TORNO A LOS DERECHOS *HUMANOS* Y LA *EMPRESA*

Es necesario esclarecer la responsabilidad de las empresas en cuanto al respeto de los derechos humanos en sus operaciones y en las cadenas de suministro, ya que existen ideas o conceptos que, aunque diferentes, a veces se superponen o pueden causar confusión.

MITO 1:

CUMPLIR CON LA LEY LOCAL ES SUFICIENTE PARA RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS.

La falta de alineación entre las leyes nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos es un problema en muchos países. En algunos lugares, los derechos de los trabajadores migrantes son limitados en comparación con los de los trabajadores locales. Se les niega el derecho a sindicarse o se permite el trabajo infantil, contraviniendo las convenciones de la OIT (como es el caso de los 500 000 menores que trabajan en el sector agrícola en Estados Unidos[7]). Además, la retención de pasaportes de trabajadores migrantes por parte de los empleadores es una práctica habitual en empresas presentes en los países del Golfo. Aún posible bajo la ley aplicable en algunos de estos países, esta práctica afecta los derechos de los trabajadores migrantes, contraviene los estándares internacionales y promueve formas modernas de esclavitud.

MITO 2:

EN EUROPA YA NO SE PRODUCEN ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS; ES UNA CUESTIÓN PENDIENTE PARA LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO.

El mito de que los abusos a los derechos humanos solo ocurren en países en desarrollo se desmitifica al observar violaciones en países desarrollados y democracias consolidadas, ya sea porque se haya interiorizado una cultura generalizada del "no respeto" o por la incapacidad por parte de los estados de hacer respetar los derechos humanos (por ejemplo, porque no hay suficientes inspectores de trabajo).

Por ejemplo, en España, se dan ciertas violaciones de los derechos laborales, a pesar de contar con un marco legislativo robusto, en sectores donde hay una mayor economía sumergida; donde se requieren altos volúmenes de mano de obra con jornadas laborales amplias; donde hay una mayor contratación de personal migrante o con formación más baja y donde se da una mayor precariedad en las condiciones de contratación[8].

MITO 3:

CONTRIBUIR A LOS ODS, O A TRAVÉS DE LA ACCIÓN SOCIAL, ES SUFICIENTE PARA CUMPLIR CON LOS DERECHOS HUMANOS.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), incluidos en la agenda 2030, son objetivos a escala mundial que pueden contribuir sustancialmente a la realización de los derechos humanos, pero una acción empresarial concreta a su favor no asegura que la empresa esté respetando los derechos humanos en sus actividades y operaciones.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas solo puede garantizarse si se establece un proceso de gestión de debida diligencia que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo se abordan los impactos en los derechos humanos en sus actividades propias, operaciones y relaciones comerciales.

De la misma manera, aunque la acción social y otras iniciativas filantrópicas pueden tener un impacto social positivo, ello no significa que la empresa cuenta con un sistema de gestión de riesgos en derechos humanos que permite evitar causar o contribuir a impactos adversos en relación con su actividad empresarial.

MITO 4:

LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS QUE DEBE CENTRARSE LA EMPRESA SON SOLO LOS DERECHOS LABORALES DE SUS EMPLEADOS.

Comúnmente, cuando se habla de derechos humanos y empresa, estos se suelen limitar a cuestiones típicamente asociadas con las relaciones laborales, como la libertad de asociación, la negociación colectiva, el trabajo infantil o los salarios mínimos. Estos derechos están en el centro de la agenda de la empresa y de los derechos humanos, pero la responsabilidad de la empresa va más allá. Las empresas pueden impactar igual en todo el espectro de derechos, incluidos los conocidos como derechos económicos, sociales y culturales, por ejemplo, el derecho a la alimentación y al agua, el derecho a la salud y el derecho a un medio ambiente sostenible.

Por ejemplo, una empresa de bebidas puede impactar en gran medida en el derecho al agua de las comunidades si tiene una huella hídrica importante para el regadío de las plantaciones de azúcar que necesita para elaborar sus productos.

MITO 5:

LOS DERECHOS HUMANOS NO TIENEN QUE VER CON EL CAMBIO CLIMÁTICO.

Los problemas causados por el empeoramiento de los factores climáticos están íntimamente relacionados con violaciones de derechos humanos, como el derecho a la vida, a la salud, al desarrollo, a la cultura, la vivienda y la alimentación o a un medio ambiente sano y saludable.

Los impactos negativos del cambio climático afectan especialmente a personas y comunidades que ya se encuentran en una situación de vulnerabilidad de derechos. Por ejemplo, el derretimiento de la nieve y el hielo, la reducción de las precipitaciones, el aumento de las temperaturas o la sequía amenazan especialmente a comunidades rurales que dependen de la agricultura y los recursos hídricos para subsistir.

[7] En Estados Unidos, muchos niños trabajaban como jornaleros, a menudo en grandes agronegocios. Esto es posible sin violar las leyes estadounidenses, cuyas exenciones en la legislación laboral permiten que niños de hasta 12 años trabajen legalmente como trabajadores contratados en granjas. Puede verse HRW (2023): *The US should ban child labour in agriculture, en https://www.hrw.org/news/2023/05/04/us-should-end-child-labor-agriculture.*

[8] En 2020, Caritas realizó un estudio titulado "Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar". Véase https://www.caritas.es/main-files/uploads/2018/10/CÁRITAS-Vulneraciones-de-Derechos-Laborales-web-.pdf

MITO 6:

LOS DERECHOS HUMANOS INTERNACIONALES REFLEJAN VALORES OCCIDENTALES Y NO DEBEN IMPONERSE A CULTURAS NO OCCIDENTALES.

Los derechos culturales son un componente vital de la universalidad, y la universalidad es esencial para defender los fundamentos de los derechos culturales. Aunque las tradiciones y culturas deben ser respetadas, el límite a la diversidad está en la protección de la dignidad y el respeto de unos derechos humanos que son universales y están diseñados para proteger la dignidad y libertad de la persona, sin importar su cultura o su origen: ninguna persona en ninguna sociedad debe ser torturada, esclavizada, encarcelada sin un juicio justo, ni privada de acceso a la alimentación o a la educación.

Es importante ser culturalmente sensible al decidir el momento, el lugar y la manera de plantear las cuestiones de derechos humanos. En cualquier país, occidental o no, estas cuestiones pueden ser delicadas. Por ejemplo, un niño de 12 años no debería ayudar a su padre a cargar sacos de café en ninguna parte del mundo, independientemente de las costumbres, el contexto, o la legislación del país.

MITO 7:

NO ES RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS INVOLUCRARSE EN CUESTIONES DE DERECHOS HUMANOS, PARTICULARMENTE CUANDO OPERAN EN EL EXTRANJERO.

Durante mucho tiempo se pensó que solo los Estados deben cumplir con obligaciones en materia de derechos humanos. Sin embargo, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "todo órgano de la sociedad" tiene la responsabilidad de promover el respeto de dichos derechos.

Las actividades empresariales generan empleos, ingresos, innovación y bienes y servicios necesarios para hacer realidad los derechos humanos. Sin embargo, las empresas, ya sean locales o multinacionales, públicas o privadas, también pueden generar impactos negativos sobre los derechos de las personas. Por lo tanto, es importante aclarar y fortalecer los roles y responsabilidades de los actores estatales y no estatales con respecto a los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales.

Si bien los gobiernos tienen el mandato de aprobar y hacer cumplir las leyes que protegen los derechos humanos, otras entidades, incluidas las empresas, la sociedad civil, los medios de comunicación y el mundo académico, también desempeñan un importante papel en este entramado. Las empresas son órganos clave en la sociedad y deben respetar y promover el respeto de los derechos humanos y de la sociedad en la que operan. Y donde es más importante, es en aquellos países donde los gobiernos lo hacen de forma deficiente.

La comunidad empresarial desempeña un papel fundamental debido a su presencia en países de todo el mundo, su capacidad para influir potencialmente en las economías de estos países y su compromiso, tanto con los gobiernos como con los empleados y las comunidades de los países en los que está presente. Además, un entorno estable y justo es el que ofrece a las empresas mayor probabilidad de obtener los rendimientos que esperan sus inversores y promover los valores corporativos que defienden.

MITO 8:

LOS DERECHOS HUMANOS SON UNA MODA Y PERDERÁ FUERZA EN UN PAR DE AÑOS.

La atención a las empresas y el respeto de los derechos humanos se está acelerando y seguirá haciéndolo, no solo desde activistas y ONG, sino que cada vez más organizaciones internacionales, estados, grandes fondos de pensiones o fondos de inversión, entre algunos grupos de interés, están otorgando prioridad a estas cuestiones.

En 2019, la *Business Roundtable*[9] redefinió el propósito de las empresas, hacia uno que promueva "una economía que sirva a todos los estadounidenses", pidiendo a las empresas que miraran más allá de los beneficios para los accionistas y buscaran crear valor a largo plazo y servir a inversores, empleados, comunidades, proveedores y clientes.

MITO 9:

UNA CONTROVERSIA POR UN PROBLEMA DERECHOS HUMANOS NO CAUSA MUCHO DAÑO A LA REPUTACIÓN Y GANANCIAS DE UNA EMPRESA.

Algunas empresas pueden pensar que no es un tema relevante y que si, en algún momento tienen un problema relacionado con los derechos humanos, podrán hacer frente a la multa o a la compensación que les pueda tocar pagar, y mientras tanto, pueden optar por generar enormes beneficios sin dedicar atención a estas cuestiones.

Si una empresa se ve involucrada en una controversia sobre derechos humanos el efecto puede ser grande. Por ejemplo, las empresas involucradas en la construcción del oleoducto *Dakota Access* en Estados Unidos, y los bancos que las financiaron, quienes fallaron en su debida diligencia y no identificaron posibles impactos en los derechos de las comunidades indígenas, incurrieron en pérdidas de al menos 7.500 millones de dólares.

Además, el coste más grave para la empresa puede no ser el efecto inmediato en sus ganancias, sino el daño a largo plazo en su reputación, un daño que es difícil de evaluar en términos monetarios, incluyendo la percepción que la sociedad tiene de la empresa, la percepción de la comunidad inversora, de los clientes o del gobierno.

[9] *Business Roundtable* es una asociación de CEOs de las principales empresas de Estados Unidos. Véase la declaración en https://opportunity.businessroundtable.org/ourcommitment/

ANA MARÍA LÓPEZ DE SAN ROMÁN

Directora de Ética, Sostenibilidad y Alianzas de ILUNION

Ana María López de San Román ha dado un nuevo impulso al compromiso de ILUNION con los derechos humanos renovando la estrategia del grupo, así como su implementación en la práctica a través de un intenso trabajo de sensibilización interna y de diálogo genuino con sus proveedores.

ENTREVISTA

Nos encontramos en un momento en el que la sociedad está apalancada en el "bien-estar", pero debemos lograr alcanzar el "bien-ser". Los derechos humanos, precisamente, son una perspectiva de las personas desde el ser, no desde el tener. Son la universalización del concepto de la dignidad humana.

¿Qué ha logrado ILUNION en el ámbito de los derechos humanos?

En diciembre de 2023 presentamos el proyecto #ILUNION4HumanRights, que trata de recoger y reflejar el compromiso público de ILUNION con los derechos humanos. La primera fase del proyecto es interna, por eso, presentamos la política de derechos humanos en un acto con el Consejero Delegado y todos los Comités de dirección de ILUNION y con el despliegue de un plan de formación para todas las empresas y todos los empleados de ILUNION.

Pero este es solo el primer paso: nuestro objetivo es llegar a todos los grupos de interés de ILUNION, tanto internos como externos.

Creemos que nuestro compromiso no debe ser solo interno, sino que tenemos la responsabilidad moral de llevar estos principios a todos nuestros grupos de interés. Además, hemos aprobado una política de compras responsables y sostenibles, lo cual marca un cambio significativo en los criterios de compra. Ya no solo nos guiamos por el precio, sino que priorizamos a proveedores que estén alineados con nuestros valores y comprometidos con los derechos humanos.

Respecto a la política de compras responsables y sostenibles, ¿cómo explicaría este proceso de cambio a otras compañías interesadas en adoptar una política similar?

La sostenibilidad es un concepto que trasciende las paredes de la empresa. Se trata de integrar estos principios en toda nuestra cadena de valor. La política de compras responsable y sostenible es una herramienta clave en este sentido, ya que nosotros, como empresa, podemos influir en nuestros proveedores y sumar esfuerzos para lograr un impacto positivo en temas ambientales y sociales. Si los proveedores están alineados con los valores de nuestra empresa, podemos trabajar en conjunto. Si el equipo de ILUNION es diverso, lo deseable es contar con proveedores que también lo sean. Es esencial que este enfoque sea comprendido y compartido por todos los actores involucrados. El diálogo abierto y la colaboración son fundamentales para impulsar este cambio cultural tanto dentro como fuera de la organización.

¿Cómo logran que vuestros proveedores integren los derechos humanos y compartan vuestro enfoque?

Hemos comenzado con la formación interna y hemos organizado jornadas para nuestros proveedores, a los que preferimos llamar "aliados", para reforzar la idea de que este tema es de todos y somos, precisamente, una "cadena". Esta iniciativa busca sensibilizar y comprometer a todos los actores de nuestra cadena de valor. Hemos lanzado un programa de formación, desde el que se van teniendo reuniones y paneles de diálogo con los proveedores para hablar de estos temas. Nos hemos adherido al programa de proveedores sostenibles del Pacto Mundial de Naciones Unidas, tratando de movilizar a nuestros proveedores pymes. El siguiente paso son nuestros clientes.

¿Qué barreras han encontrado al exigir nuevos requisitos a los proveedores?

El desafío más destacado es la concienciación de los equipos y el proceso de homologación. Consideramos que estas exigencias representan una oportunidad tanto para nosotros como para nuestros proveedores. Es crucial promover un cambio cultural que fomente la colaboración y el diálogo en lugar de simplemente imponer requisitos. La clave está en explicar el "por qué" detrás de estas medidas. En definitiva, qué es respetar los derechos de las personas, y en establecer relaciones basadas en la confianza y la transparencia. Algunos proveedores pueden necesitar orientación para adaptarse a estos nuevos estándares, pero en general, hemos observado una receptividad positiva hacia nuestros esfuerzos.

¿Cómo ha facilitado la visión y modelo de negocio de ILUNION en la comprensión y adopción de estos principios?

En ILUNION, por el tipo de empresa que es, ya se cuenta con cierta sensibilidad en este tipo de cuestiones sociales como son los DD. HH. Por eso, es quizás más sencillo implementar medidas relacionadas con esta temática. Pero, aun así, es necesario realizar un trabajo a nivel interno y con los actores que intervienen en la cadena de valor. Muchos de los proveedores que vienen a nuestras jornadas, nos dicen que es la primera vez que una empresa les da voz para que cuenten qué están haciendo. Creo que la clave está en dar prioridad al diálogo y al entendimiento, porque muchas veces se limita a un formulario o un estándar, y se queda en eso.

Nuestra visión humanista y nuestro compromiso con la dignidad humana nos guían en este camino hacia una gestión más ética y sostenible. Creemos que compartir nuestras experiencias y escuchar las preocupaciones de todas las partes interesadas nos llevará hacia un futuro más justo y equitativo. El cumplimiento de los derechos humanos es un hito, porque es la universalización del concepto de la dignidad humana y, si perdemos esto de vista, perdemos el significado mismo de los derechos humanos. La sociedad está actualmente apalancada en el "bien-estar", pero debemos lograr alcanzar el "bien-ser". Los derechos humanos, precisamente, son una perspectiva de las personas desde el ser, no desde el tener. Por lo tanto, es esencial transmitir este mensaje para impulsar un cambio cultural en las organizaciones. El objetivo es que, gracias al pleno entendimiento del concepto, se conviertan en embajadores y protectores de esta visión.

¿Cómo están viviendo el aumento tan acelerado de la regulación?

Pese a que la regulación en cuestiones de sostenibilidad es necesaria, se cae en el riesgo de que la sostenibilidad quede reducida a cuestiones de mero cumplimiento, puesto que la ley establece los mínimos a cumplir, cuando la sostenibilidad bien entendida, y el ejercicio de respetar los derechos de las personas, deben ser verdaderos compromisos, lo que significa tratar de ir a máximos, de dar siempre un paso más allá.

La ley, por necesaria que sea, lo que no hace es cambiar la mentalidad. De alguna forma se puede decir que deshumaniza el ejercicio. Si simplemente cumples la ley, corres el riesgo de quedarte en un nivel de mínimos. Por ello, pese a que la ley esté presente, se debe seguir trabajando para lograr entender el por qué es necesario que la actividad empresarial sea sostenible e inclusiva, solo así se llega a cambiar la cultura de las organizaciones.

¿Cómo logran que todos los departamentos participen?

Para promover la participación, en nuestra campaña #ILUNION4HumanRights, hemos creado un vídeo con la lectura de algunos artículos de los derechos humanos por parte de personas clave en ILUNION, porque con los derechos humanos, es necesario realizar ese ejercicio; leerlos, entenderlos, y solo así, se logra a verdadera comprensión e integración. La idea era que los directivos comprendieran la importancia de estos principios. Queremos que todos sean embajadores y los defiendan. Es una manera de comprometerlos también y hacer que se sientan parte integral del movimiento.

La ley establece los mínimos, pero no logra realizar un cambio en la mentalidad. Por lo que, si simplemente vas a cumplir la ley, corres el riesgo de quedarte en un nivel de mínimos.

1.4

TENDENCIAS: LO ÚLTIMO EN DERECHOS *HUMANOS* QUE DEBEN SABER LAS *EMPRESAS*

En los últimos años, se ha ampliado la agenda de derechos humanos para incluir temas a los que las empresas deben prestar especial atención, como el cambio climático y sus implicaciones en los derechos humanos, el problema del trabajo forzoso en el mundo o los impactos de la inteligencia artificial en las personas, entre otros. A continuación, se resumen las principales cuestiones que deben conocer las empresas en estas áreas.

MEDIO AMBIENTE Y DERECHOS HUMANOS: UNA RELACIÓN CADA VEZ MÁS ESTRECHA

La relación entre el medio ambiente y los derechos humanos se ha hecho cada vez más evidente en los últimos años. Diversos estudios han demostrado que el cambio climático, la contaminación y la pérdida de diversidad repercuten de manera directa en los derechos humanos[10]. Estos aspectos ambientales impactan de forma directa o indirecta en el disfrute de derechos fundamentales como la alimentación, la vivienda, el acceso al agua, o a la salud.

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró en 2022, que todas las personas del mundo tienen derecho a un medio ambiente saludable, esto es, un derecho humano en sí.

Las empresas juegan un papel central en la lucha contra el cambio climático y la responsabilidad de reducir los impactos en el cambio climático es un estándar global de conducta aplicada incluso si no hay legislaciones climáticas nacionales. Las empresas pueden contribuir aportando soluciones para prevenir, mitigar y adaptarse al cambio climático.

Las empresas más avanzadas, que van más allá del cumplimiento de la ley (como la Ley española de cambio climático y transición energética[11]), llevan a cabo las siguientes acciones:

- Interrumpir las actividades con impactos medioambientales más graves y transitar en sus modelos de negocio hacia prácticas más sostenibles.
- Reducir emisiones: establecer objetivos en todas sus operaciones con el objetivo de lograr emisiones netas cero de gases de efecto invernadero en 2050, como se indica en el Acuerdo de París.
- Reforzar la identificación y gestión de los impactos en derechos humanos relacionados con el cambio climático.
- Alinear las actividades de lobby con la responsabilidad de respetar los derechos humanos relacionados con el cambio climático y reflejarlo en los informes corporativos.
- Proteger a los defensores de los derechos humanos y del medio ambiente.
- Gestionar los impactos derivados de la pérdida de empleos resultantes del cambio climático.

EL TRABAJO FORZOSO O LA ESCLAVITUD MODERNA, LAMENTABLEMENTE, NO SON PARTE DEL PASADO

El trabajo forzoso o la esclavitud moderna siguen siendo una realidad. Hoy en día, casi 50 millones de personas en todo el mundo están atrapadas en esta situación para tratar de superar la pobreza o la inseguridad alimentaria, mejorar sus vidas y mantener a sus familias.

El término esclavitud moderna abarca diversas formas de servidumbre, pero implica siempre a un individuo explotado por otros, para un beneficio personal o comercial, y que, por engaño, coacción o fuerza, pierde su libertad.

En las últimas décadas, han surgido nuevas formas de esclavitud, como la trata de personas, el trabajo forzoso y la servidumbre por deudas. La mayoría de las víctimas de estas prácticas son personas vulnerables, como los migrantes, quienes son pueden ser engañados con ofertas de trabajo falsas, retenidos contra su voluntad, mediante la retirada de sus pasaportes o por las deudas contraídas abusivamente para transporte, alojamiento, comida u otros.

Esta problemática afecta a todos los países -desarrollados y en vías de desarrollo- y se ha visto exacerbada en los últimos años debido a diversos factores, como los conflictos armados y el cambio climático, que han desencadenado movimientos migratorios masivos y no planificados a otros países. La situación de vulnerabilidad de estas personas, junto con la creciente demanda de trabajadores en las cadenas de suministro globalizadas, contribuyen a que se conviertan fácilmente en víctimas de explotación.

Se estima que 50 millones de personas vivían en esclavitud moderna en 2021, un aumento de 10 millones de personas desde 2016[12].

[10] Heinämäki, L. (2023): *Human Rights and the Environment, Yearbook of International Environmental Law;* Véase https://doi.org/10.1093/yiel/yvad005.
[11] Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, responde al compromiso asumido por España en el ámbito europeo (Acuerdo de París) y establece objetivos cuantificados, partiendo de un objetivo global de alcanzar en 2050 la naturalidad climática.
[12] El Índice Global de Esclavitud (*Global Slavery Index*, GSI), de Walk Free, proporciona estimaciones nacionales de la esclavitud moderna para 160 países.

LA ESCLAVITUD ES UN HECHO QUE CREEMOS ERRADICADO, AL MENOS EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS

La esclavitud no es cosa del pasado ni de países en vías de desarrollo. Sigue existiendo en países como España, donde los casos crecieron en 2022 respecto al año anterior. Según las cifras del Ministerio del Interior, en 2022 hubo en nuestro país 89 víctimas de explotación laboral. No obstante, hay muchos más de los que se detectan, debido a que se trata de situaciones por naturaleza ocultas, a una falta de coordinación entre poderes públicos y empresas y a una falta de concienciación, entre otras razones.

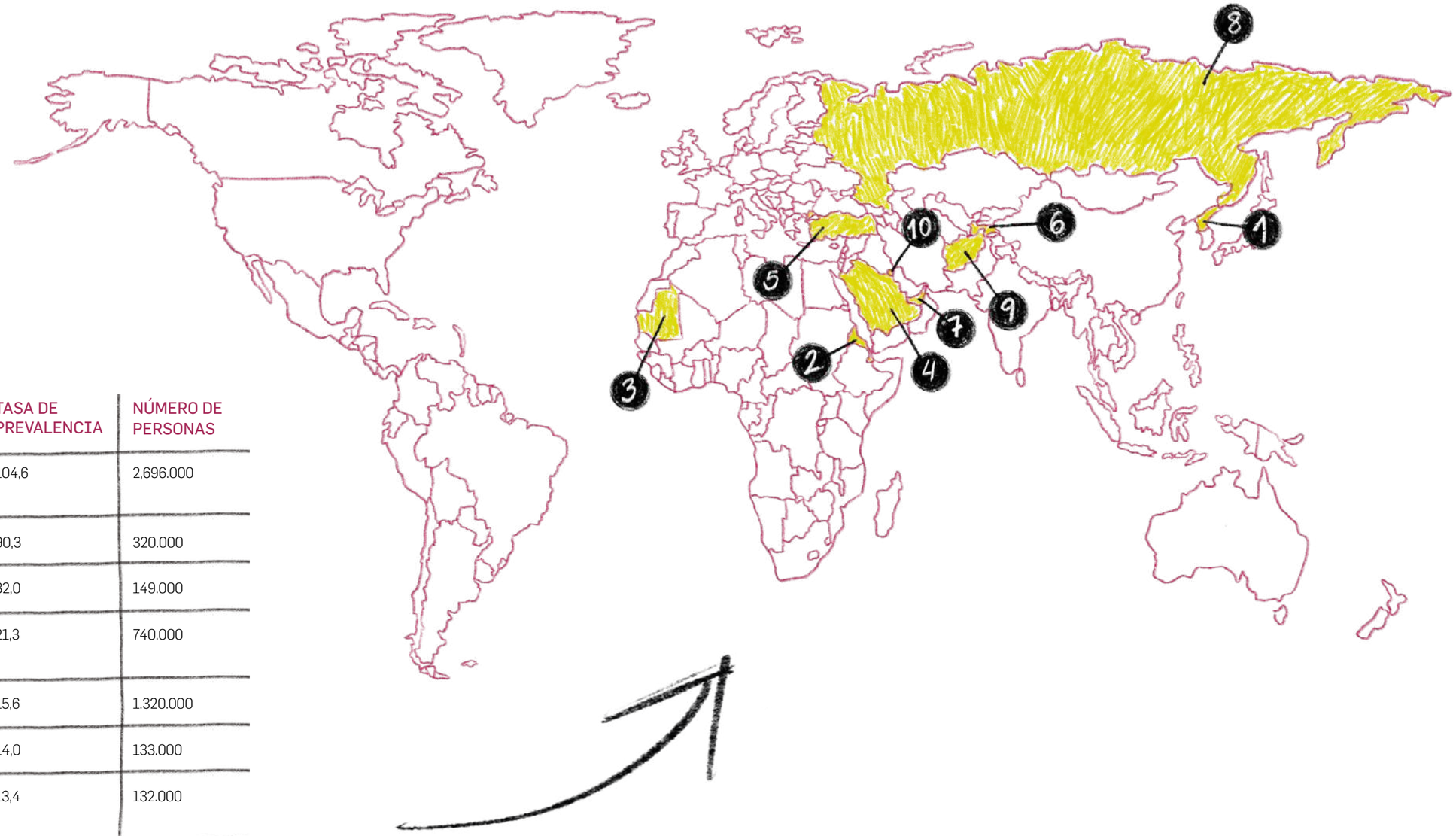
La agricultura española ha sido objeto de críticas por no cumplir con los estándares socio-laborales. Incluso se han detectado casos graves de explotación que pueden equipararse a la esclavitud moderna. Organizaciones de la sociedad civil y medios de comunicación han reportado casos de trata con fines de explotación laboral. En 2023, la Policía desarticuló al menos una organización criminal que explotaba laboralmente a ciudadanos extranjeros, en labores agrícolas en Navarra y Zaragoza.

Las formas de esclavitud moderna afectan especialmente a las categorías más vulnerables de la sociedad, como las poblaciones locales en pobreza extrema, las minorías, los migrantes, las mujeres y los menores.

DEFINICIÓN DE TRABAJO FORZOSO

Según la OIT, trabajo forzoso es el "que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las que las personas son forzadas a trabajar mediante violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia".

GRÁFICO 1. Índice global de esclavitud moderna 2023 (*Global Slavery Index*)



	RANKING	TASA DE PREVALENCIA	NÚMERO DE PERSONAS
COREA DEL NORTE	1	104,6	2,696.000
ERITREA	2	90,3	320.000
MAURITANIA	3	32,0	149.000
ARABIA SAUDITA	4	21,3	740.000
TURQUÍA	5	15,6	1.320.000
TAYIKISTÁN	6	14,0	133.000
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS	7	13,4	132.000
RUSIA	8	13,0	1.899.000
AFGANISTÁN	9	13,0	505.000
KUWAIT	10	13,0	55.000

FUENTE: *Walk Free Foundation*

La realidad de la esclavitud moderna presente en ciertas cadenas de valor globales frecuentemente escapa de las auditorías sociales y permanece oculta. Es esencial comprender que las auditorías no siempre son capaces de detectar este tipo de abusos, y que ciertos sectores como el agrícola, textil o aquellos que involucran el transporte marítimo de productos, como la industria pesquera, son más propensos a esta práctica. En estas circunstancias, las empresas deben priorizar el desarrollo de sistemas de trazabilidad social de sus productos y servicios.

TABLA 3. Ganancias ilegales derivadas de la explotación laboral forzosa, por sector

GANANCIAS DEL TRABAJO FORZOSO DESDE 2014 (MILLONES DE DÓLARES)	SECTOR DE EXPLOTACIÓN
172.600	Explotación sexual
25.400	Industria[13]
20.900	Servicios
5.000	Agricultura
2.600	Trabajo doméstico

FUENTE: OIT

En muchos países, la agricultura es uno de los sectores en los que más se da este fenómeno, dado que depende en gran medida de mano de obra temporal o migrante; y se caracteriza por cadenas complejas de contratación y subcontratación, así como por la presencia de agricultura de pequeña escala en fincas o plantaciones remotas. Se han identificados casos, por ejemplo, en varios cultivos, incluyendo de caña de azúcar, flores cortadas, frutas y verduras y productos básicos como el aceite de palma, algodón, cacao, tabaco y carne[14]. También en el sector textil existe un riesgo de esclavitud moderna debido a la compleja subcontratación que caracteriza a la industria en muchas partes del mundo, incluidos los talleres informales, a veces ubicados en los hogares, que operan fuera del mercado formal; y, a menudo, fuera del control gubernamental o de los sistemas de debida diligencia de las empresas, lo que hace a estos trabajadores más vulnerables a la explotación.

[13] Se incluyen en el concepto todos los tipos de industria: industria de bienes de producción, de bienes de capital, de bienes de consumo, extractiva, manufacturera, energética etc.
[14] Relator especial de la ONU sobre el tráfico de personas (2022): *UN expert denounces worrying prevalence of trafficking in agricultural sector. Food and Agriculture Benchmark: The food business is failing people,* y PRI (2022): *From farm to table: ensuring fair labour practices in agricultural supply chains.*
[15] BHRRC, *What's changed for Syrian refugees in Turkish garment supply chains? A survey & analysis of company action to address exploitation & abuse. 2017.*

Según un informe publicado por el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, varias fábricas de cadenas europeas en Turquía no respetarían las condiciones laborales de los refugiados sirios[15]. Este organismo lanzó la alarma pidiendo una mejor protección de los derechos laborales de los migrantes y demandantes de asilo, señalando que, en 2017, unos 650 000 sirios trabajaban en territorio turco, especialmente en la industria textil, estando la mayoría sin permiso de trabajo, lo que favorecería la explotación laboral y el trabajo forzoso.

2

2.1 ¿CÓMO SE PROTEGEN LOS DERECHOS HUMANOS? 50

2.2 DE LO VOLUNTARIO A LO OBLIGATORIO: DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU A LA LEGISLACIÓN EUROPEA 58

2.3 DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES SOBRE LA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE 60

2.4 NUEVA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD (CS3D) 61

2.5 OTRAS REGULACIONES EUROPEAS 74

Un *tsunami* regulatorio en *materia* de derechos *humanos*

2.1

¿CÓMO SE *PROTEGEN* LOS DERECHOS *HUMANOS*?

Como se ha visto en el capítulo anterior, el reconocimiento de los derechos humanos ha sido un proceso progresivo a lo largo de la historia. En los últimos 70 años, se han ido creando una serie de instrumentos jurídicos para proteger los derechos a nivel nacional, europeo e internacional, como se recoge a continuación en el gráfico de regulaciones y otras iniciativas en materia de derechos humanos.

Las constituciones nacionales son los textos más cercanos a los ciudadanos, pero se han establecido otros instrumentos a nivel europeo e internacional con el objetivo de garantizar su protección a escala global. Existe un conjunto de mecanismos, conocidos como el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) que surgen en el marco de las Convenciones e instrumentos de la ONU, como sistemas de protección con vocación de brindar una protección universal de los derechos humanos por encima de los sistemas nacionales y regionales.

Desde la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, se ha incrementado significativamente el número de convenciones y pactos destinados a proteger los derechos humanos, tanto para la población en general como para grupos o colectivos específicos que enfrentan una mayor vulnerabilidad. El principio fundamental de igualdad y no discriminación constituye un pilar esencial del derecho internacional. Este principio no solo es un derecho en sí mismo, sino también una garantía para que todas las personas puedan disfrutar plenamente de sus derechos, desde el acceso a la educación, la salud o a un medioambiente sano, entre otros, sin sufrir discriminación por motivos de raza, color, religión, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, opinión política, edad, ascendencia nacional u origen social.

¿SABÍAS QUE 650 MILLONES DE PERSONAS EN EL MUNDO TIENEN ALGUNA DISCAPACIDAD?

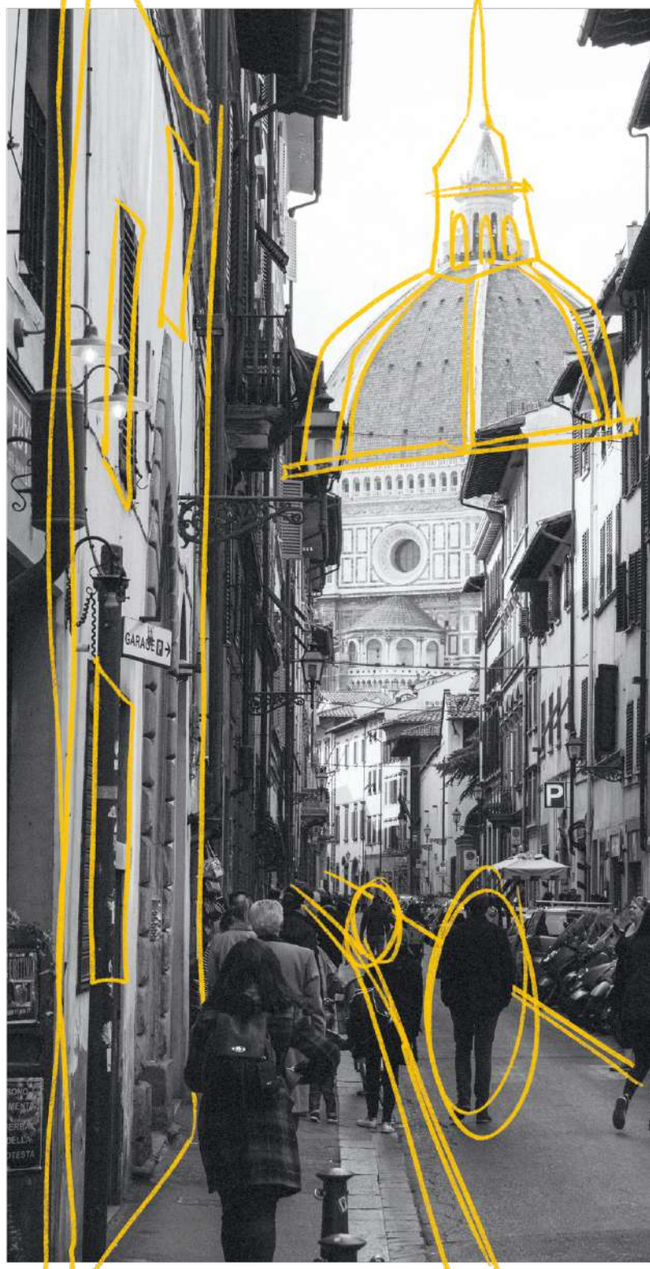
Las personas con discapacidad son alrededor del 10 % de la población mundial. Estas personas, tanto menores como adultos, son a menudo discriminadas y les es difícil ir a la escuela, conseguir un empleo, acceder a cuidado médico y sanitario, desplazarse libremente y, en definitiva, integrarse normalmente en la sociedad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en 2006, es una norma internacional destinada a proteger los derechos de todas las personas con discapacidad en el mundo.

Frente a estos sistemas de derechos humanos, existe uno para proteger específicamente los derechos en el ámbito laboral, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de obtener la igualdad en las condiciones de trabajo en todos los países. La OIT ha elaborado más de 400 convenios y recomendaciones que, una vez incorporados a las legislaciones de cada país, garantizan y protegen los derechos laborales en el ámbito empresarial.

Como se observa en el gráfico a continuación, estos sistemas de protección de los derechos humanos han ido incluyendo progresivamente diferentes principios y recomendaciones dirigidos específicamente a las empresas. A nivel nacional, en diferentes países, se ha llegado a la aprobación de diversas normas regulando la actuación de las empresas en este ámbito, destacándose a modo de ejemplo, las siguientes leyes nacionales:

- La *Modern Slavery Act* de 2015 en Reino Unido se centra en la erradicación de las formas modernas de esclavitud[16].
- La Ley francesa (*Loi sur le Devoir de Vigilance*) de 2017 exige el fortalecimiento de la transparencia en torno a la debida diligencia.
- En Estados Unidos, la Ley Arancelaria prohíbe "la importación de cualquier producto que haya sido extraído, producido o fabricado total o parcialmente mediante trabajo forzoso"[17].
- Más recientemente, la Ley de Prevención Laboral de 2021 de EE.UU prohíbe las importaciones procedentes de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (XUAR) en el noroeste de China[18].

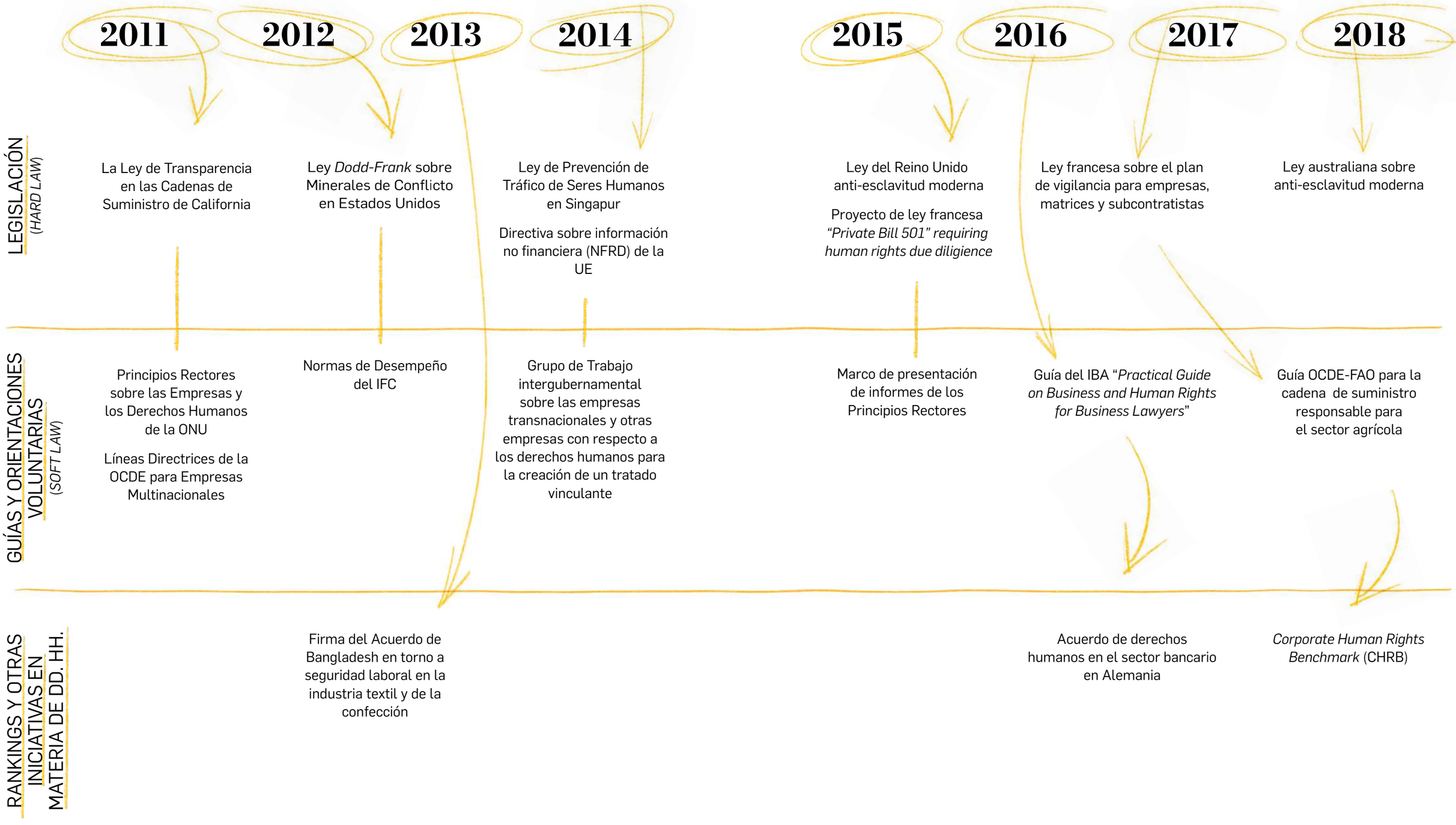


[16] La Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido (2015) exige que las empresas publiquen una declaración anual en la que se confirmen las medidas adoptadas para evitar prácticas de esclavitud y trata de seres humanos en sus operaciones o cadena de suministro.

[17] La sección 307 de la Ley Arancelaria de EE. UU. de 1930, refleja la definición de trabajo forzoso de la Convención 29 de la OIT y prohíbe las importaciones de bienes "extraídos, producidos o fabricados total o parcialmente en cualquier país extranjero por trabajo de preso y/y trabajo forzoso o/y trabajo contratado bajo sanciones penales". La Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos (CBP, por sus siglas en inglés) hace cumplir la prohibición.

[18] La ley prohíbe las importaciones excepto cuando los importadores puedan refutar la presunción de que todos los productos de esta región se fabrican con trabajo forzoso. Hacer cumplir esta ley puede poner a las empresas entre la espada y la pared, dada la situación del XUAR.

GRÁFICO 2. Regulaciones y otras iniciativas en materia de derechos humanos



	2019	2020	2021	2022	2023	2024
LEGISLACIÓN *(HARD LAW)*	Ley de los Países Bajos de debida diligencia en materia de trabajo infantil		Ley alemana de debida diligencia corporativa en la cadena de suministro Ley suiza de cadena de suministro 2021 Ley noruega sobre transparencia 2021 Ley estadounidense de Prevención del Trabajo Forzoso en Uigur de Xinjiang	Directiva de la UE sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD)	Reglamento de trabajo forzoso de la Unión Europea	Directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad
GUÍAS Y ORIENTACIONES VOLUNTARIAS *(SOFT LAW)*			Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en conflicto		Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable	
RANKINGS Y OTRAS INICIATIVAS EN MATERIA DE DD. HH.			Índice de Energía Renovable y Derechos Humanos		*Benchmarks* de sectores de *KnowTheChain*	

FUENTE: elaboración propia basada en información de *World Business Council for Sustainable Development y Walk Free.*

RECONOCIMIENTO A REPSOL POR SU DESEMPEÑO EN DERECHOS HUMANOS CHRB

En 2023, Repsol alcanzó la primera posición en el prestigioso *benchmarking* de Derechos Humanos CHRB, llevado a cabo por *World Benchmarking Alliance*, entre las 110 empresas más influyentes a nivel mundial en los sectores textil y extractivo. El *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB) de la *World Benchmark Alliance* es el ranking más importante de derechos humanos en el mundo laboral a nivel mundial. Cada año evalúa y compara el desempeño de las empresas más grandes del mundo en los sectores extractivo, de productos agrícolas, de indumentaria y de fabricación de TIC.

CHRB destaca el compromiso de Repsol en el trabajo con defensores de derechos humanos para crear un entorno seguro y propicio para la participación cívica. También se apunta que Repsol cuenta con un proceso de debida diligencia y un mecanismo de resolución de quejas bien establecidos, así como una buena asignación de responsabilidades en la gestión de los derechos humanos en todos sus ámbitos de negocio. La remediación realizada tras el derrame en Perú obtuvo la máxima puntuación posible en el apartado de controversias.

PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE DERECHOS HUMANOS QUE LAS EMPRESAS DEBEN CONOCER

Aunque las empresas deben respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, los siguientes instrumentos pueden considerarse como un estándar mínimo que todas las empresas deben tener en cuenta para cumplir con su responsabilidad. Los tres primeros se conocen como la Carta Internacional de los Derechos Humanos.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Principios relativos a derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Principios y derechos fundamentales en el trabajo.

De entre los convenios elaborados por la OIT, los más importantes son los llamados "convenios fundamentales", como el de la Libertad de asociación y libertad sindical, eliminación del trabajo forzoso, eliminación de la discriminación laboral. Todos ellos, así como muchos otros, están recogidos en el anexo.

Es importante que la empresa conozca estos instrumentos porque:

- Cuentan con un amplio consenso a nivel internacional.
- Reconocen y definen los derechos laborales de manera clara y precisa.
- Son el referente obligado a seguir cuando, en un país determinado, no existe una legislación válida en términos de derechos humanos.

Además, las empresas deben conocer los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE, que proporcionan la expectativa de conducta y recomendaciones para la conducta empresarial responsable.

En paralelo a este sistema internacional, formados por convenios globales destinados a proteger los derechos humanos, existen tres sistemas de protección de los derechos humanos a nivel regional: el Sistema Europeo de Derechos Humanos, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y el Sistema Africano de Derechos Humanos. Para más detalle, consultar el anexo.

2.2 DE LO *VOLUNTARIO* A LO *OBLIGATORIO*: DE LOS *PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU* A LA LEGISLACIÓN *EUROPEA*

El panorama regulatorio se está transformando de manera acelerada a escala internacional y, especialmente en la Unión Europea, con la aprobación de diversas legislaciones de debida diligencia, con contenidos diferentes y en distintos países europeos.

Como se observa en el gráfico anterior, en los últimos años se ha evolucionado de un sistema voluntario gestionado por las propias empresas (*soft law*), a normas de obligado cumplimiento (*hard law*), que han culminado con la Directiva de la Unión Europea sobre Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, aprobada en 2024.

Desde el año 2017, las regulaciones nacionales en diversos países del viejo continente han ido preparando el terreno para una regulación a nivel europeo. En el caso de la Unión Europea, además del Parlamento Europeo y del Consejo, la sociedad civil y las empresas han solicitado reiteradamente que se tomaran medidas regulatorias para homogeneizar la regulación en los distintos estados miembros.

En concreto, el Estudio sobre los requisitos de debida diligencia en la cadena de suministro[19], encargado por la Comisión Europea en 2019, mostró que, alrededor del 70 % de las empresas participantes de todos los sectores coincidieron en la necesidad de un marco jurídico armonizado de la UE en materia de derechos humanos y medioambiente, para que las empresas trabajaran en igualdad de condiciones y con una mayor seguridad jurídica.

El estudio también reveló que, cuando las empresas adoptan medidas voluntarias, tienden a enfocarse en el eslabón más cercano de las cadenas de suministro (Tier 1), cuando, precisamente, los impactos ocurren con mayor frecuencia en los eslabones iniciales de la cadena de valor, como es, por ejemplo, la extracción de materias primas.

Solo un tercio de las empresas encuestadas afirmó que consideraban sus efectos en los derechos humanos y el medio ambiente[20].

Los objetivos de la Directiva son: fomentar un comportamiento empresarial sostenible y responsable en todas las cadenas de valor globales, impulsar la transición verde y proteger los derechos humanos tanto en Europa como en otros territorios. Por su papel en la construcción de una economía y sociedades sostenibles, la Directiva exige a las empresas que identifiquen y, cuando sea necesario, prevengan, pongan fin o mitiguen, los impactos adversos de sus actividades en los derechos humanos y el medio ambiente, en toda su cadena de valor.

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

El Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó en el año 2011 los Principios Rectores[21] que, si bien no son legalmente vinculantes, definen una norma de conducta aplicable a todas las empresas y se han convertido en el estándar de referencia a nivel global.

Los 31 principios se basan en el reconocimiento de: (i) las obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos; (ii) el papel de las empresas, que deben respetar los derechos humanos; y (iii) la necesidad de que existan recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento. Se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura.

La columna vertebral de los Principios Rectores reside en el concepto de la debida diligencia en materia de derechos humanos, que comprende las siguientes etapas:

a **Identificar y evaluar** los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar mediante sus actividades, así como aquellos que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus socios comerciales.

b **Integrar los resultados de las evaluaciones** de impacto en los procesos de la empresa y adoptar medidas en consecuencia, según su implicación en los impactos identificados.

c **Realizar un seguimiento** de la eficacia de las medidas y procesos adoptados para determinar su efectividad en la práctica.

d **Comunicar transparentemente de qué manera se están gestionando los impactos** identificados y las medidas adoptadas para abordarlos.

PARA MÁS DETALLE SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES, VER EL CAPÍTULO 3.

[19] Comisión Europea (2019): Estudio sobre los requisitos de debida diligencia en la cadena de suministro. Business and Human Rights fue responsable del capítulo referente a España en 2019. Este estudio deriva de la Acción 10 dentro del Plan para la financiación de un crecimiento sostenible y un informe del Parlamento de 2018 sobre Finanzas Sostenibles que llama hacia una "propuesta legislativa" para un marco general de debida diligencia obligatoria que incluya un deber de cuidado. Véase https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en

[20] Comisión Europea: (2019): "Estudio sobre los requisitos de debida diligencia en la cadena de suministro"

[21] Véase: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.

2.3 *DIRECTRICES* DE LA OCDE PARA *EMPRESAS MULTINACIONALES* SOBRE LA *CONDUCTA EMPRESARIAL* RESPONSABLE

En 2023, la OCDE publicó una actualización específica de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales sobre la Conducta Empresarial Responsable (llamada anteriormente Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales).

A pesar de ser una de las referencias clave a nivel internacional, las Directrices no son vinculantes, sino que son recomendaciones dirigidas a las empresas de los países miembros de la OCDE.

Las Directrices cubren todas las áreas clave de la responsabilidad empresarial, incluidos los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente, el cambio climático y la biodiversidad, el soborno, los intereses de los consumidores, la divulgación, la ciencia y la tecnología, la competencia y los impuestos, entre otros. También establece la debida diligencia como elemento fundamental de la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

LAS NUEVAS DIRECTRICES DE LA OCDE SUPONEN UN AVANCE EN TÉRMINOS CONCEPTUALES AL APLICARSE A TODA LA CADENA DE VALOR, ALCANZANDO INCLUSO, **MÁS ALLÁ DE LO QUE MARCA LA DIRECTIVA DE LA UE, A LOS IMPACTOS DERIVADOS DEL USO DE UN PRODUCTO.**

2.4 NUEVA *DIRECTIVA EUROPEA* SOBRE DILIGENCIA DEBIDA EN *MATERIA DE SOSTENIBILIDAD (CS3D)*

La aprobación de la Directiva de diligencia debida en materia de sostenibilidad[22], (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive,* en inglés), conocida como CSDDD o CS3D, ha supuesto un paso significativo para regular una conducta empresarial responsable dentro y fuera de la UE, y representa un hito histórico para los derechos humanos y el medio ambiente.

La Directiva tiene como objetivo garantizar que las empresas que operan en el mercado interior contribuyan al desarrollo sostenible y a la transición hacia economías y sociedades sostenibles. Inspirada en los Principios Rectores, establece una obligación de debida diligencia para ciertas empresas, a las que exige adoptar medidas para prevenir, eliminar y mitigar los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente que puedan surgir como resultado de sus operaciones.

A pesar de que el ámbito de aplicación se redujo considerablemente en las últimas negociaciones, la Unión Europea ha dado un paso significativo hacia la mejora de la responsabilidad corporativa con la adopción de la Directiva. Constituye un ejemplo destacado del creciente movimiento global hacia la implementación de requisitos legales que promuevan una conducta empresarial responsable, obligando a las empresas a llevar a cabo una debida diligencia, tanto ambiental como en materia de derechos humanos, para identificar riesgos reales o potenciales para las personas y el medio ambiente. Para las empresas, la Directiva aportará seguridad jurídica e igualdad en las reglas de juego en el seno de la UE. Para los consumidores e inversores, proporcionará más transparencia para la toma de decisiones.

[22] Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937

EL APOYO DEL SECTOR PRIVADO A LA DIRECTIVA

El proceso ha recibido un impulso adicional gracias al apoyo de más de 90 organizaciones clave, incluidas grandes empresas como Maersk, Cisco, Nokia, H&M Group, Scania y Ritter Sport, así como diversas pymes y redes empresariales. Las empresas han destacado la alineación de la Directiva con los estándares internacionales de conducta empresarial responsable y su potencial para crear igualdad de condiciones a través de prácticas obligatorias de diligencia debida.

DATOS DE INTERÉS DE LA NORMATIVA:

¿A QUÉ EMPRESAS APLICA?

- Empresas establecidas en la UE con más de 1 000 empleados y un volumen mundial de negocios neto superior a 450 millones de euros.
- Empresas en la UE que otorgan franquicias o licencias a cambio de cánones de otras empresas, bajo la condición de que el acuerdo asegure una identidad, un concepto empresarial y la aplicación de métodos comerciales comunes, cuando los cánones superen los 22,5 millones de euros y siempre que la empresa tenga un volumen de negocios mundial superior a 80 millones de euros. Lo mismo se aplica a sociedades matrices de grupos de empresas que, en conjunto, cumplan estas condiciones.

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

El 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo aprobó la Directiva CS3D. Tras ser sometida a votación por parte del Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros ante la Unión Europea (COREPER), pasará al Consejo de Competitividad (COMPET) para una votación final. Entrará en vigor una vez que se llegue a un acuerdo sobre la misma en el diálogo tripartito. A partir de ese momento, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar la CS3D a sus ordenamientos jurídicos nacionales, que la irán poniendo en marcha de forma escalonada según los siguientes umbrales:

- Empresas con más de 5 000 empleados y 1 500 millones de euros de facturación, en 3 años desde su transposición.
- Empresas con más de 3 000 empleados y 900 millones de euros, en 4 años.
- Empresas con más de 1 000 empleados y 450 millones de euros, en 5 años.

Para las empresas que no sean de la UE pero que operen en su territorio, el umbral para el cumplimiento de la CS3D se basará exclusivamente en su facturación dentro de la UE y no en el número de empleados que tengan:

- Empresas con una facturación superior a 1 500 millones de euros deberán cumplir la normativa en 3 años desde su trasposición.
- Empresas con una facturación superior a 900 millones de euros, en 4 años.
- Empresas con una facturación superior a 450 millones de euros, en 5 años.

La Directiva busca establecer una coherencia con otras regulaciones de la UE, como la Directiva sobre información sobre sostenibilidad (CSRD), las Regulaciones de divulgación de finanzas sostenibles y el Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024[23]. Además, busca armonizar las leyes nacionales de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Es importante destacar tres cuestiones clave de la Directiva:

- **Impone una obligación de debida diligencia:** las empresas deben identificar y, en su caso, priorizar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos potenciales o reales a los derechos humanos y el medio ambiente relacionados con sus operaciones, las de sus filiales y las de sus socios comerciales en sus cadenas de actividades. Se basa en el marco metodológico de los Principios Rectores y las Líneas Directrices

GRÁFICO 3. Cronología de la Directiva

2022

FEBRERO

La Comisión Europea publicó su propuesta de Directiva sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa.

DICIEMBRE

El Consejo de la UE publicó su Orientación General.

2023

JUNIO

El Parlamento de la UE adoptó su posición negociadora.

2024

MARZO

Acuerdo de los Estados Miembros en el Consejo antes de adopción final.

ABRIL

Adopción por el Parlamento europeo de la Directiva.

[23] Define como prioridad el fortalecimiento del compromiso de la Unión para promover activamente la implementación de los Principios Rectores y otras normas internacionales, como las Líneas Directrices, mediante la promoción de estándares de debida diligencia.

de la OCDE, que centran la gestión adecuada de los riesgos en materia de derechos humanos en el establecimiento de un proceso de diligencia debida.

- **No crea derechos humanos nuevos,** sino que se basa en el derecho internacional de los derechos humanos, esto es, en los convenios y pactos descritos anteriormente.

- **No exige que las empresas garanticen en todas las circunstancias que no ocurrirán impactos adversos.** Por ejemplo, en relación con los socios comerciales, cuando el impacto adverso proviene de acciones de un Estado, como la imposición de trabajo forzoso[24], se reconoce que la empresa podría no estar en condiciones de evitar dicho impacto[25].

La Directiva impone, por tanto, "obligaciones de medios", no de resultado, lo que significa que las empresas deben adoptar medidas apropiadas para abordar los impactos adversos, de forma proporcional a la gravedad y la probabilidad del impacto adverso y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, la naturaleza y alcance del impacto y los factores de riesgo pertinentes. Para ello, las empresas deben analizar aspectos como las particularidades de sus operaciones comerciales y su cadena de actividades, el sector o el área geográfica en la que operan sus socios comerciales, su capacidad de influencia directa o indirecta sobre estos socios y si existe la posibilidad de aumentar dicha influencia.

[24] El trabajo forzoso impuesto por el Estado se produce cuando los gobiernos obligan a sus ciudadanos a trabajar, por ejemplo, como método para movilizar mano de obra para el desarrollo económico, castigar a los disidentes políticos o discriminar a las minorías religiosas y étnicas. También puede incluir la explotación de reclutas y formas de trabajo penitenciario. Esto ocurre en Corea del Norte, donde se impone el trabajo forzoso generalizado a los ciudadanos, bien como castigo por expresar opiniones políticas u opiniones ideológicamente opuestas al sistema político, social o económico establecido o como método de movilización de mano de obra con fines de desarrollo económico y como medio de disciplina laboral. En China, también se impone trabajo forzoso por el Estado a los uigures y otros grupos mayoritarios turcos y musulmanes. Véase para más información *Walf Free foundation: Guardians & Offenders: Examining State-Imposed Forced Labour.*

[25] Se estima que, en 2021, las autoridades estatales alrededor de todo el mundo, obligaron a 3,9 millones de personas a trabajar. Es una de las formas más atroces de esclavitud moderna, ya que implica que los Estados no solo incumplen su deber de salvaguardar los derechos humanos, sino que utilizan activamente su poder para perpetrar abuso. Véase https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/spotlights/examining-state-imposed-forced-labour/#:~:text=Reports%20indicate%20that%20state%2Dimposed,Viet%20Nam%2C10%20and%20Zimbabwe.

DEFINICIÓN DE CADENA DE ACTIVIDADES:

Durante la elaboración de la Directiva, uno de los puntos que generó mayor debate fue la delimitación del alcance de las obligaciones, esto es, si las empresas debían ejercer la debida diligencia en sus cadenas de suministro, en sus cadenas de valor o en sus cadenas de actividades.

Los conceptos de cadena de actividades, cadena de valor o cadena de suministro a veces se usan indistintamente y de forma confusa, pero tienen significados diferentes. Según el instituto *Cambridge Institute for Sustainability Leadership* (CISL), la cadena de suministro se refiere a las etapas para trasladar un producto o servicio del proveedor al cliente. El concepto de "cadena de valor" se basa en esto para considerar también la manera en que se agrega valor a lo largo de la cadena, tanto al producto o servicio como a los actores involucrados.

Para que la debida diligencia tenga un impacto significativo, debe abarcar los impactos ambientales y en derechos humanos generados a lo largo de la mayor parte posible del ciclo de vida de producción, distribución, transporte y almacenamiento de un producto o servicio, tanto en las operaciones propias de la empresa como en las operaciones de sus filiales y de sus socios en su cadena de actividades.

La cadena de actividades de una empresa cubre tanto las actividades *upstream* como *downstream*. De manera general, las etapas de la cadena de suministro ascendente o *upstream* incluye todas las actividades relacionadas con los proveedores de la organización y la parte descendente o *downstream* se refiere a las actividades posteriores a la fabricación, que comienzan con la venta. Concretamente:

- Las actividades de los socios comerciales *upstream* de una empresa, son todas aquellas relacionadas con la producción de bienes o la prestación de sus servicios, incluidos el diseño, extracción, abastecimiento, fabricación, transporte, almacenamiento y suministro de materias primas, materiales, productos o partes de los productos, así como el desarrollo del producto o del servicio. También incluye las actividades de los socios comerciales intermedios de una empresa relacionadas con la distribución, transporte y almacenamiento del producto, cuando estos socios comerciales realizan aquellas actividades para la empresa o por cuenta de ella.

- Las actividades relacionadas con los productos o servicios una vez que han salido de la empresa (*downstream*), abarcan: el suministro de bienes y servicios a los usuarios finales y consumidores, cómo estos bienes y servicios son utilizados por otras empresas o gobiernos, así como las condiciones de los trabajadores en la distribución y la logística o los impactos asociados con el final de la vida útil de un producto o servicio. Por lo tanto, la diligencia debida en esta parte de la cadena de actividades busca garantizar que los

productos y servicios se vendan, proporcionen y utilicen de una manera que respete los derechos humanos y el medio ambiente, así como la seguridad de los trabajadores, consumidores, usuarios finales y comunidades.

Tras largas negociaciones en torno al concepto de la cadena de valor, la Directiva ha mantenido en el texto el concepto de cadena de actividades, propuesto por el Consejo, con un significado más restringido y centrado en los proveedores de la empresa, omitiendo la mayoría de las actividades posteriores. En este sentido, la Directiva no cubre y quedan excluidos del texto final los riesgos relacionados la parte posterior de la cadena (*dowstream*) como, por ejemplo, la prestación de los servicios de la empresa o el uso de sus productos, la gestión del final de la vida útil del producto, la eliminación del producto y su reciclaje[26]. Asimismo, han quedado fuera de la Directiva la distribución, el transporte, el almacenamiento y la eliminación de un producto sujeto al control de las exportaciones de un Estado miembro (por ejemplo, las exportaciones de armas, municiones o material de guerra).

No obstante, es importante tener en cuenta que las empresas ya son responsables de respetar los derechos humanos en toda su cadena de valor a través de las medidas voluntarias de debida diligencia, como sugieren los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE. Lamentablemente, estos marcos han demostrado sus limitaciones, por lo que una legislación vinculante como la Directiva hubiera sido clave para establecer obligaciones de identificar, prevenir y poner fin a impactos adversos en sus propias operaciones, las operaciones de sus filiales y en toda su cadena de valor, tanto en sentido ascendente como en sentido descendente.

Es crucial señalar que para algunas industrias (como la vigilancia, maquinaria minera, suministro de armas y pesticidas, por ejemplo), los impactos son más severos en la parte *downstream* de la cadena que en las actividades que integran la parte *upstream*. Estos impactos pueden resultar de violaciones de estándares en la etapa de distribución y entrega del producto, del mal uso, uso irresponsable o no intencionado de un producto o servicio una vez vendido o distribuido; o de inadecuado o falta de medidas al final de la vida útil de los mismos.

[26] Desde una perspectiva de sostenibilidad, la "cadena de valor" tiene más atractivo, ya que hace referencia explícita a las partes interesadas internas y externas en el proceso de creación de valor. También fomenta una perspectiva de ciclo de vida completo y no solo un enfoque en la adquisición (previa) de insumos. El valor se utiliza generalmente en un sentido económico estricto, pero se puede interpretar que abarca "valores", es decir, preocupaciones éticas y morales, así como otros valores de utilidad no monetarios, como el cierre de ciclos materiales, la provisión de servicios ecosistémicos y el valor añadido para el cliente. Cadena de actividades significa: actividades de los socios comerciales ascendentes de una empresa relacionadas con la producción de bienes o la prestación de servicios por parte de la empresa, incluido el diseño, extracción, abastecimiento, fabricación, transporte, almacenamiento y suministro de materias primas, productos o piezas. de los productos y desarrollo del producto o servicio, y actividades de los socios comerciales intermedios de una empresa relacionados con la distribución, transporte y almacenamiento del producto, cuando los socios comerciales llevan a cabo esas actividades para la empresa o en nombre de la empresa, excluyendo que la distribución, el transporte y el almacenamiento del producto estén sujetos al control de exportación en virtud del Reglamento (UE) 2021/821 del Parlamento Europeo y del Consejo o al control de exportación relacionado con armas, municiones o materiales de guerra, después de que la exportación del producto está autorizado.

EL SECTOR FINANCIERO

Los actores del sector financiero desempeñan un papel vital en la economía mundial y ejercen una influencia significativa sobre otros sectores y actividades empresariales. El sector financiero comprende una amplia gama de negocios y actividades, desde propietarios y administradores de activos hasta capital privado, capital de riesgo y banca comercial. Cada uno de estos subsectores tiene su propio perfil y desafíos en materia de derechos humanos.

El sector financiero es fundamental para asegurar que las empresas respeten los derechos humanos a gran escala. Los Principios Rectores instan a todas las empresas -incluidas las instituciones financieras- a garantizar que sus actividades respeten los derechos humanos.

La Directiva, en su definición de cadena de actividades para las empresas financieras reguladas, cubre sólo la parte *upstream* de las actividades del sector financiero, es decir, solo exige que el sector financiero aplique la debida diligencia en sus propias operaciones y su cadena de suministro, sin necesidad de considerar los impactos en las inversiones, préstamos, seguros u otros servicios financieros. Las referencias a actividades financieras en la parte posterior o *downstream* de la cadena de actividades, así como las referencias a las especificidades del sector financiero en el procedimiento de diligencia debida han sido eliminadas del ámbito de aplicación de la Directiva.

Esta limitación representa una oportunidad perdida de involucrar a un actor clave en la transición hacia una economía global más sostenible.

SECTOR FINANCIERO E IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS: EL CASO DEL AZÚCAR EN CAMBOYA

Cuando el Gobierno de Camboya empezó a formalizar las concesiones para nuevas plantaciones de azúcar en el país, se produjeron abusos graves a los derechos de ciertas comunidades rurales, incluyendo el acaparamiento masivo de tierras y el desplazamiento de cientos de familias. Ni el Estado que otorgó las concesiones, ni la empresa concesionaria, asumieron su responsabilidad respecto de estos abusos ni los remediaron, debido a la ineficacia del sistema judicial en el país y la corrupción.

Más de 1 500 familias camboyanas fueron desalojados por la fuerza de sus tierras entre 2010 y 2011 para dar paso a una extensa plantación de caña de azúcar. La empresa utilizó a la policía y al ejército, incluido un antiguo batallón de los Jemeres Rojos, para llevar a cabo la apropiación de las tierras, destruyendo cultivos de los que dependían las familias locales para su subsistencia y talando bosques en un santuario de vida silvestre protegido.

Ante los obstáculos y la imposibilidad de obtener justicia por las autoridades propias del país y por parte de la compañía, en febrero de 2020, las ONGs *Inclusive Development International y Equitable Camboya* presentaron una queja formal ante el Punto Nacional de Contacto de la OCDE contra el banco australiano *New Zealand Banking Group* (ANZ) que financió la concesión y la construcción de la refinería. La denuncia describía las infracciones por parte del banco respecto de sus responsabilidades en virtud de las Directrices de la OCDE y la falta de diligencia debida en materia de derechos humanos en todo el procedimiento de concesión del crédito.

Ambas ONG documentaron que los desalojos forzosos provocaron una serie de impactos adversos en los derechos humanos de la población desplazada. Esto incluía, entre otras cosas, la explotación económica de niños que se vieron obligados a abandonar la escuela y trabajar en las plantaciones de azúcar como resultado de la pérdida de tierras de sus familias.

El banco hizo algunos esfuerzos para presionar a su cliente para que reparara los daños, pero, poco después, ANZ anunció que la empresa había reembolsado su préstamo anticipadamente y que la relación comercial entre ambos había terminado.

En 2021, el banco ANZ reconoció las dificultades que enfrentaban las comunidades afectadas y acordó, por primera vez en la historia, devolver las ganancias que obtuvo del préstamo y compensar a las familias. Asimismo, implementó un nuevo mecanismo de queja sentando un importante precedente para la industria de la banca. Fue la primera vez que un banco comercial hizo una contribución financiera para reparar los daños causados por uno de sus clientes corporativos, después de reconocer que su debida diligencia en materia de derechos humanos había sido inadecuada.

La responsabilidad del banco deriva de la financiación de una operación que resultó en graves abusos a los derechos humanos sin que la empresa responsable hubiera remediado el daño o asumido su responsabilidad. Este caso demuestra que los bancos en todo el mundo deben fortalecer su diligencia debida en derechos humanos, y contribuir al remedio cuando contribuyen a un impacto en los derechos humanos a través de sus operaciones de financiación[27].

[27] Bugalski, N., & Pred, D. (2023). *Lessons from the ANZ-Phnom Penh Sugar Case for the OECD National Contact Point System of Corporate Accountability. Business and Human Rights Journal*, 1-6. doi:10.1017/bhj.2023.24. Véase: https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/lessons-from-the-anzphnom-penh-sugar-case-for-the-oecd-national-contact-point-system-of-corporate-accountability/21250DF38D3E6C3111BFBB59E000C203

BEATRIZ ALONSO AZNAR

Área global de Sostenibilidad de BBVA

Para una entidad como BBVA, con más de 71 millones de clientes activos, y más de 121.000 empleados en más de 25 países y con operaciones en muy diversos sectores, ha sido de especial relevancia el compromiso con los derechos humanos. Beatriz Alonso, Senior manager en el área de Sostenibilidad de BBVA, ha impulsado avances en los derechos humanos en el banco desde que la compañía entendió que este era un tema central para su negocio.

ENTREVISTA

Es crucial comenzar con ejemplos prácticos y aterrizar los conceptos de derechos humanos para comprender su relevancia, tanto a nivel interno como externo.

¿En qué temas de derechos humanos ha avanzado más BBVA en los últimos años?

Hemos avanzado en identificar procesos clave e integrarlos gradualmente en nuestra gestión empresarial. Esto incluye la necesidad de incorporar los derechos humanos en la gestión ordinaria de los riesgos, lo cual hemos abordado en nuestro último plan de acción. ¿Y cómo lo hemos plasmado? Por ejemplo, tenemos en cuenta esta cuestión al buscar patrocinios. También consideramos indicadores de impacto negativo en los derechos humanos en nuestras fusiones y adquisiciones. Por otra parte, cuando identificamos que los proveedores tienen alguna carencia en términos de derechos humanos, se analiza cada caso.

¿Qué criterios sigue, por ejemplo, BBVA en sus procesos de adquisiciones?

En el proceso de adquisiciones, hemos empezado a trabajar asuntos vinculados a nuestra taxonomía interna con 28 asuntos de derechos humanos. Esta taxonomía cubre asuntos tan importantes como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad salarial o la discriminación. De éstos, seleccionamos los más relevantes en términos de materialidad e involucramos a diferentes áreas internas. Estamos en los inicios, pero entendemos que esta es la vía para seguir avanzando en una mayor coherencia.

¿Qué temas preocupan más al banco actualmente?

A raíz de nuestro primer ejercicio de diligencia debida, descubrimos que ya teníamos muchas prácticas avanzadas, aunque no estaban categorizadas como relacionadas con los derechos humanos. Tras el segundo ejercicio de debida diligencia, el desafío más destacado es la necesidad de priorización, dada la imposibilidad de abarcar todos los aspectos con la misma dedicación. Aunque se ha avanzado, no siempre resulta sencillo.

Estamos preocupados por las implicaciones de una "transición justa" en este campo. Abordar este tema supone un reto considerable. En la última COP, UNEP FI presentó el informe *"Just Transition Finance: Pathways for Banking and Insurance"* como resultado de un grupo de trabajo del que nosotros formamos parte.

Finalmente, otro tema de preocupación en el diseño de nuestra estrategia de derechos humanos es el establecer KPIs en relación con temas sociales a la hora de diseñar un producto financiero. Actualmente es más "fácil" medir los temas climáticos porque están más avanzados, pero resulta más complicado establecer indicadores sociales.

Actualmente, ¿cuáles son las principales barreras para seguir avanzando?

Una de las principales barreras ha sido el comprender y aplicar el concepto de la doble materialidad. Es decir, entender que para una correcta gestión de los derechos humanos es necesario incorporar a este ejercicio el impacto de nuestras operaciones (en sentido amplio) en las personas y no solamente el tener en cuenta cómo determinados factores pueden influir negativamente en el banco. Al principio, resultó complicado de entender internamente, pero se ha reconocido rápidamente como un pilar fundamental de nuestro enfoque.

Otro desafío significativo en el ámbito de los derechos humanos ha sido cuando hemos tenido que ir más allá del simple cumplimiento de la ley. Por ejemplo, conceptos como el salario mínimo vs. el salario digno ha sido también un desafío importante a nivel interno. Hemos hecho muchos esfuerzos en términos de pedagogía interna porque era la única manera de asegurar la coherencia en nuestros avances.

En cuanto a retos concretos, la llegada de una creciente regulación a nivel europeo ha generado preocupaciones, la propia Comisión ha reconocido que es momento de consolidar el marco regulatorio, corregir inconsistencias, y, en definitiva, asegurar que la regulación responde a los objetivos europeos en el marco de la sostenibilidad.

¿Qué regulación de derechos humanos de la Unión Europea aplica al sector bancario?

Sin duda, la Directiva sobre Diligencia Debida en materia de sostenibilidad de las empresas (CSDDD) que se aprobó el pasado abril.

Asimismo, es fundamental considerar la taxonomía europea para determinar qué calificamos como sostenible o no. En su aplicación surgen dilemas o situaciones complejas, dónde no todo es blanco o negro.

¿Cómo se ha aplicado la debida diligencia internamente?

La debida diligencia es un proceso transversal que requiere educación y sensibilización en toda la empresa. Hemos implementado formaciones y consultado a los empleados para identificar riesgos.

En el proceso, hemos seguido los Principios rectores de Naciones Unidas para Empresa y Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. Se ha tomado un enfoque preventivo, se identificaron los impactos potenciales de las operaciones y las mejoras dentro de la entidad para tratar de prevenirlos y mitigarlos, poniendo a disposición de los afectados canales y procedimientos adecuados que propicien que, en caso de vulneración, existan los mecanismos adecuados para facilitar la reparación necesaria.

Por ejemplo, uno de los planes de acción surgidos ha sido el refuerzo en el proceso de evaluación de proveedores, con la actualización de cuestionarios en materia de sostenibilidad.

¿Cuáles son los mayores riesgos en el sector bancario en derechos humanos?

Hay riesgos asociados a sectores concretos y hemos identificado 28 temas, agrupados en 6 categorías: desde las condiciones de trabajo de los propios empleados, hasta nuestras operaciones con grandes clientes sin olvidar el bienestar de los clientes minoristas, así como la cadena de proveedores y otros temas transversales.

Un tema de gran relevancia histórica son los *project finance* por su potencial impacto. Por ello BBVA es firmante de los Principios de Ecuador.

¿Qué consejos daría a empresas que están comenzando en este camino?

Es crucial comenzar con ejemplos prácticos y aterrizar los conceptos de derechos humanos para comprender su relevancia tanto a nivel interno como externo. Cada empresa debe esforzarse por hacer que estos principios sean prácticos y contextualizar los riesgos para abordarlos de manera efectiva. El esfuerzo por hacerlo práctico es primordial y vital para avanzar hacia una gestión más responsable y sostenible.

Estamos trabajando en la incorporación de los derechos humanos en la gestión ordinaria de los riesgos.

2.5 OTRAS *REGULACIONES* EUROPEAS

REGLAMENTO EUROPEO PARA LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

En 2022, la Comisión Europea emitió una propuesta de Reglamento[28] para la "prohibición de productos fabricados con trabajo forzoso en el mercado de la Unión", a fin de impedir su entrada en el mercado de la región. Basada en iniciativas similares en países como Estados Unidos, la propuesta respondía a peticiones de múltiples organizaciones internacionales y de la sociedad civil.

Este reglamento se centra en un aspecto clave para la debida diligencia en materia de derechos humanos como es el trabajo forzoso, pero no impone obligaciones de diligencia debida a las empresas más allá de las ya impuestas por las legislaciones nacionales o de la UE. Sin embargo, en la práctica, es probable que el Reglamento europeo para la prohibición del trabajo forzoso (*Forced Labour Regulation – FLR,* en inglés) impulse una mayor atención en los procesos de debida diligencia de las empresas para identificar riesgos de trabajo forzoso en sus cadenas de valor[29].

En febrero de 2024, el Consejo y el Parlamento Europeo de la UE llegaron a un acuerdo provisional sobre el reglamento, respaldando el objetivo principal de la propuesta de prohibir la comercialización o la exportación de cualquier producto elaborado mediante trabajo forzoso en el mercado de la UE. El siguiente paso implica que el Parlamento y el Consejo den luz verde definitiva al acuerdo provisional. Una vez obtenida esta aprobación, el reglamento se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigor al día siguiente. Los países de la UE tendrán entonces tres años para comenzar a implementar las nuevas reglas.

Este Reglamento, una vez se apruebe, tendrá importantes implicaciones para las empresas de la UE, en particular aquellas con cadenas de valor expuestas a países de alto riesgo de trabajo forzoso[30] (como, por ejemplo, China). Estas empresas deberán ejercer una mayor supervisión de sus cadenas de valor.

El acuerdo provisional establece:

- Un marco real para la aplicación de la prohibición de trabajo forzoso, en particular a través de investigaciones, soluciones tecnológicas y cooperación con otras autoridades y otros países. Si una investigación descubre el uso de trabajo forzoso, las autoridades pueden exigir que los bienes en cuestión sean retirados del mercado de la UE y de los mercados en línea, y confiscados en las fronteras de la UE. En este caso, los bienes deben ser donados, reciclados o destruidos. Los bienes estratégicos o críticos para la Unión podrán retenerse hasta que la empresa elimine el trabajo forzoso de sus cadenas de suministro, en cuyo caso, los productos prohibidos pueden volver al mercado.
- La Comisión Europea establecerá una lista de sectores económicos en áreas geográficas específicas donde existe trabajo forzoso impuesto por el Estado, como criterio de evaluación para la apertura de una investigación. La Comisión también puede identificar productos o grupos de productos para los cuales los importadores y exportadores deberán proporcionar detalles adicionales en las aduanas de la UE como, por ejemplo, la información sobre el fabricante y los proveedores de estos productos.
- Multas para las empresas que incumplan.
- Creación de un nuevo portal único sobre trabajo forzoso para facilitar la aplicación de las nuevas normas, con directrices e información sobre prohibiciones, una base de datos sobre áreas y sectores de riesgo, así como pruebas de acceso público y un portal de denuncia de irregularidades.

El Reglamento se centra en los productos, independientemente del tamaño de las empresas y aplicaría, por lo tanto, también a las pymes. Sin embargo, la Comisión es consciente de las dificultades que estas pueden presentar y lo ha tenido en cuenta tanto en el diseño como en la futura aplicación del Reglamento. Por ejemplo, las autoridades competentes tendrán en cuenta el tamaño y los recursos de las empresas al realizar sus evaluaciones e investigaciones. La Comisión también prevé que será necesario apoyar a las pymes con directrices, que podrían incluir orientación sobre cómo llevar a cabo diversos pasos de debida diligencia en relación con el trabajo forzoso y cómo garantizar la coherencia con los requisitos de otra legislación pertinente de la UE.

REGLAMENTO DE MINERALES DE CONFLICTO DE LA UE

El Reglamento de minerales de conflicto de la UE, que entró en vigor en 2021[31], exige a los importadores de la UE de tantalio, estaño, tungsteno y oro que se abastezcan únicamente de fuentes responsables y libres de conflictos. Su objetivo es ayudar a romper el vínculo entre el comercio de estos minerales y la financiación de los conflictos armados, poner fin a la explotación y el abuso de las comunidades locales afectadas y apoyar el desarrollo local.

El Reglamento impone a los importadores de estos minerales vinculados a áreas de conflicto y de alto riesgo domiciliados en la UE, la obligación de implementar la debida diligencia en derechos humanos para sus cadenas de aprovisionamiento de estos minerales.

REGLAMENTO SOBRE DEFORESTACIÓN DE LA UE

La propuesta de reglamento intenta frenar el efecto que produce sobre la deforestación mundial el consumo de ciertos productos en la UE. Para ello, impone requisitos a la importación, exportación, producción y comercialización de dichos productos en la UE[32].

[28] En octubre de 2023, la Comisión de Asuntos Jurídicos (JURI) y la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor (IMCO) del Parlamento Europeo adoptaron un informe sobre la propuesta de reglamento sobre la prohibición de productos fabricados con trabajo forzoso en el mercado de la UE. El informe busca mejorar la regulación propuesta, fortaleciendo el papel de la Comisión de la UE en las investigaciones, mejorando el intercambio de información y tiene como objetivo ayudar a los operadores económicos, en particular a las pequeñas y medianas empresas, a cumplir con el reglamento. El Parlamento de la UE (en su sesión plenaria) ahora tendrá que confirmarlo como su mandato de negociación, y una vez que el Consejo de la UE también adopte su posición, comenzarán las conversaciones sobre la forma final del reglamento.

[29] Ver Comisión Europea: *Questions and Answers: Prohibition of products made by forced labour in the Union Market.*

[30] Para considerar que tiene un alto riesgo de trabajo forzoso no existe un criterio claramente establecido; es necesario analizar cada caso teniendo en cuenta factores como el contexto del país o el sector.

[31] Los avances en la aplicación varían muchos países de la UE, y España, está muy por detrás de la media. Reglamento disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017R0821

[32] El reglamento impone a los "operadores" (empresas que primero colocan los productos en el mercado de la UE) la obligación de debida diligencia a través de 3 pasos (i) recopilación de información sobre los productos, (ii) evaluación del riesgo, incluyendo el nivel de riesgo del país, sus niveles de deforestación; la presencia de pueblos indígenas, los niveles de consulta con ellos, etc.; y (iii) una fase de mitigación de riesgos si la empresa no puede estar segura de que no existe ningún riesgo, o un riesgo insignificante, de que los productos no cumplan con los requisitos. Reglamento disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023R1115

Las materias primas a las que afecta la propuesta son: el ganado vacuno, el cacao, el café, el aceite de palma, la soja y la madera, así como algunos de sus productos derivados[33].

Solo podrán introducirse o comercializarse en el mercado de la UE, o exportarse desde él, las materias primas y los productos derivados incluidos en el reglamento si cumplen todas las condiciones siguientes:

- Están libres de deforestación.
- Han sido producidos de conformidad con la legislación pertinente del país de producción.
- Están amparados por una declaración de debida diligencia.

DIRECTIVA SOBRE INFORMACIÓN CORPORATIVA EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

La directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive*[34] - CSRD, por sus siglas en inglés) busca mejorar el reporte de sostenibilidad por parte de las empresas, así como la transparencia en cuanto a su impacto social y ambiental.

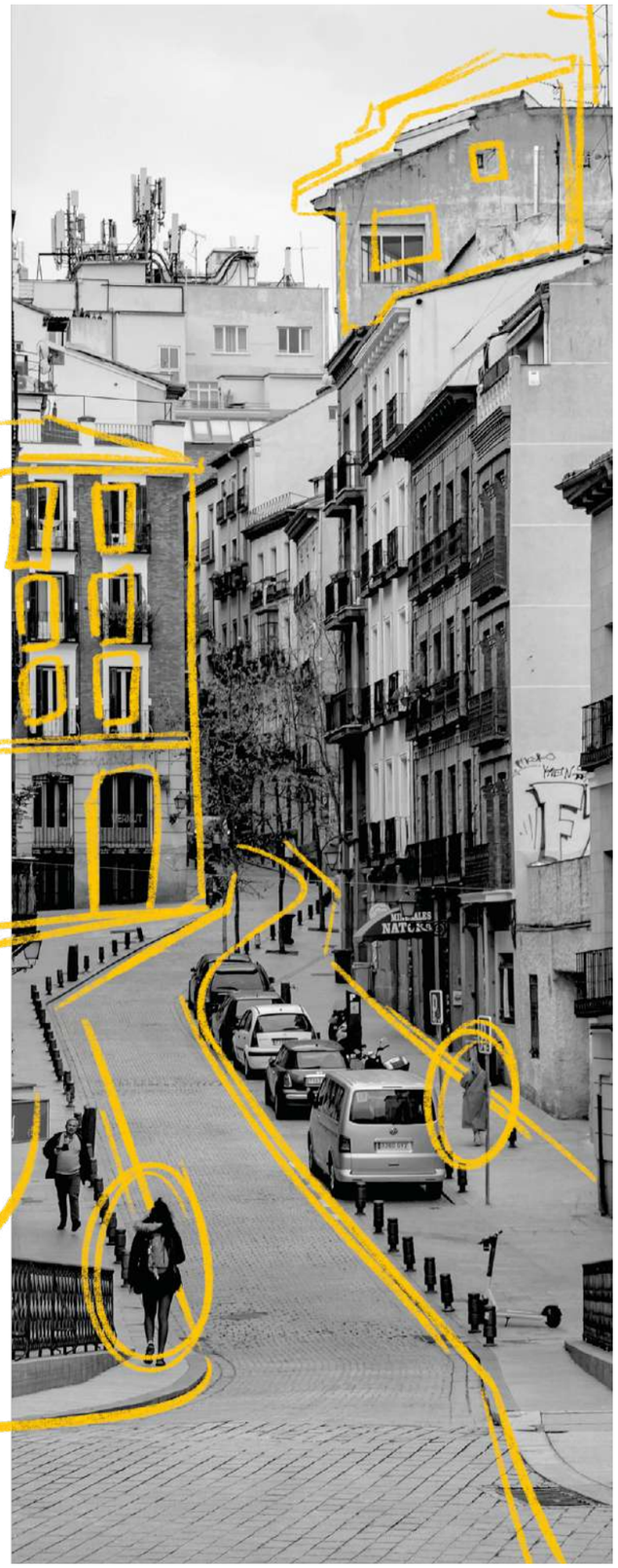
La CSRD propone que todas las empresas de cierto tamaño publiquen informes anuales de sostenibilidad donde se detalle su impacto en áreas como el clima, los derechos humanos y la gobernanza, para contribuir a la transición hacia un sistema económico y financiero plenamente sostenible e integrador, de conformidad con el Pacto Verde Europeo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Están sujetas a la directiva CSRD:

- Las empresas sujetas a la Directiva sobre divulgación de información no financiera (grandes empresas de interés público de más de 500 trabajadores) deberán presentar en 2025 información sobre el año fiscal 2024.
- Las empresas no sujetas a la Directiva sobre divulgación de información no financiera que cumplan al menos dos de los tres criterios siguientes: más de 250 trabajadores, un volumen de negocio neto de 40 millones de euros o un balance de 20 millones de euros. Estas empresas deberán presentar en 2026 información sobre el año fiscal 2025.

Las pymes cotizadas y entidades financieras pequeñas y no complejas deberán presentar en 2027 información sobre el año fiscal 2026.

Empresas no europeas: la obligación aplica a las empresas cuyo volumen de negocios neto en la UE supere los 150 millones de euros y que tengan al menos una filial o sucursal en la UE que supere determinados umbrales. Estas entidades deberán presentar en 2029 información sobre el año fiscal 2028.



¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES EUROPEOS (ESRS) PARA EL REPORTE EN SOSTENIBILIDAD?

En 2023, la Comisión europea adoptó las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) (o *European Sustainability Reporting Standards* – ESRS, por sus siglas en inglés), para uso de todas las empresas sujetas a la CSRD, en el camino hacia la transición a una economía sostenible. Las normas buscan un equilibrio adecuado entre limitar la carga de las empresas que informan y, al mismo tiempo, permitir que las empresas muestren los esfuerzos que están haciendo y, en consecuencia, tener acceso a financiación sostenible.

Los estándares cubren toda la gama de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, incluidos el cambio climático, la biodiversidad y los derechos humanos. Proporcionan información para que los inversores comprendan el impacto en la sostenibilidad de las empresas en las que invierten.

FUENTE: EFRAG

[33] En el anexo de la propuesta del Reglamento se concretan los códigos del sistema armonizado aduanero a los que atañe, que serán objeto de revisión y ampliación en el futuro.
[34] *Corporate Sustainability Reporting Directive* o CSRD. Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022.

DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE LA CSRD Y LA DIRECTIVA DE DEBIDA DILIGENCIA

Tanto la Directiva de debida diligencia en materia de sostenibilidad como la CSRD se basan en gran medida en las Líneas Directrices de la OCDE y los Principios Rectores.

La Directiva exige que las empresas asuman responsabilidad ambiental y social a través de un proceso de debida diligencia, mientras que la CSRD garantiza que las empresas europeas sean transparentes al respecto. Es decir, la Directiva ofrece un conjunto de herramientas para las empresas para gestionar sus riesgos y cumplir con sus responsabilidades medioambientales y de derechos humanos, y lo hace con objetivos alineados con los informes de sostenibilidad bajo la CSRD.

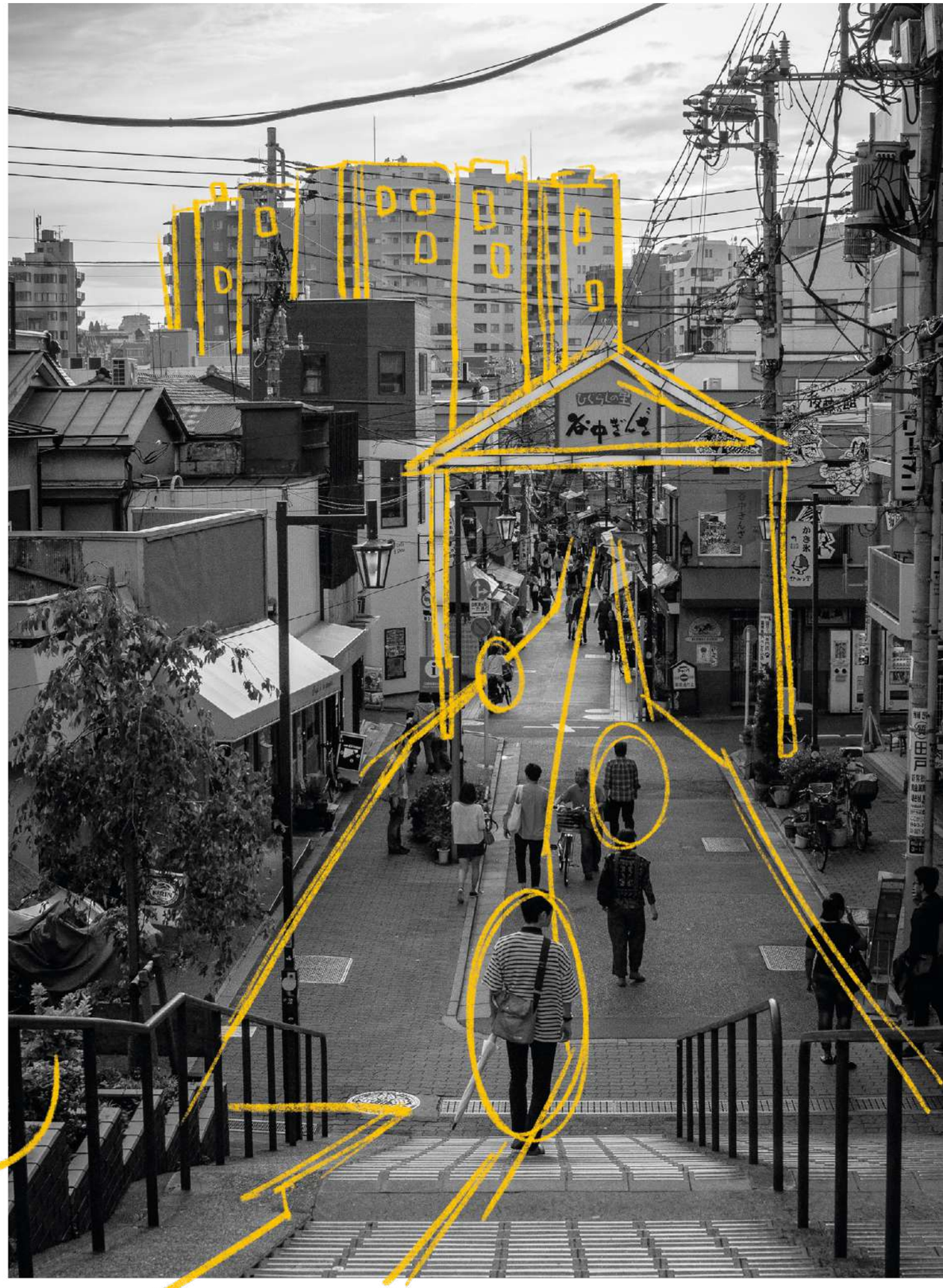
Al incluir requisitos de presentación de informes más detallados sobre el impacto de las empresas en el medio ambiente, los derechos humanos y las normas sociales, CSRD guarda coherencia con el objetivo de la Directiva.

OTRAS REGULACIONES RELEVANTES: LAS TAXONOMÍAS

En el marco del Plan de Acción de la UE para la financiación del crecimiento sostenible y reorientación de los flujos de capitales a inversiones sostenibles, la taxonomía medioambiental establece criterios para determinar si una inversión puede catalogarse como sostenible. Así, la normativa establece seis objetivos medioambientales, pero, además, que la actividad se lleve a cabo de conformidad con las salvaguardas sociales mínimas, las cuales incluyen los derechos humanos[35].

En la actualidad, se está desarrollando una taxonomía social europea que pretende crear un sistema de clasificación de actividades económicas sostenibles con criterios uniformes en la región, con foco en la protección de los derechos humanos y en el impacto social hacia los principales grupos de interés de las empresas: trabajadores, consumidores y comunidades.

Como se aprecia a lo largo de este capítulo, la UE está muy activa en la protección del medio ambiente y los derechos humanos, incluyendo la promoción del trabajo decente mediante políticas internas y externas. La Directiva en materia de derechos humanos viene a complementar las leyes y reglamentos vigentes o en preparación, que abordan estas cuestiones de forma homogénea entre las empresas europeas y supone una oportunidad para garantizar el respeto de los derechos humanos de millones de personas a nivel mundial.



[35] La actividad debe contribuir sustancialmente a uno o a varios de los objetivos medioambientales, no causar un daño significativo a ninguno de los demás objetivos medioambientales (*Do not significant harm*) y llevarse a cabo de conformidad con las salvaguardas mínimas, sociales y de derechos humanos.

CRISTINA RIERA

Responsable RSC-ESG de Grupo Tendam

IGNACIO SIERRA

Director General Corporativo de Grupo Tendam

Grupo Tendam es una de las corporaciones españolas de moda y *retail* más importante a nivel internacional. Puesto que realiza su actividad en un sector especialmente sensible a los derechos humanos, la compañía ha desarrollado una metodología propia en la que la colaboración es un elemento vital, en primer lugar, con los sindicatos respecto de cómo avanzar en casos potenciales de abusos a los derechos humanos en la cadena de suministro y, en segundo lugar, en foros e iniciativas sectoriales.

ENTREVISTA

La colaboración con los sindicatos es fundamental para garantizar la transparencia y el cumplimiento ético en nuestra cadena de suministro.

Actualmente, ¿cuáles son vuestros retos en materia de derechos humanos?

Ignacio Sierra: Nuestros principales retos se centran en alcanzar una cobertura integral en la identificación y solución de posibles vulneraciones de derechos humanos en nuestra cadena de suministro. Hemos fortalecido nuestra colaboración con sindicatos para realizar viajes a las fábricas, lo que nos brinda una visión más cercana y directa de las condiciones laborales y el cumplimiento ético. La formalización de nuestro proceso de diligencia y el análisis exhaustivo de los riesgos son también puntos clave.

Recientemente se habla más de "cadena de valor" que de "cadena de suministro". ¿Cómo os estáis adaptando a este cambio?

Cristina Riera: Efectivamente, estamos enfocándonos en abordar toda la cadena de valor, más allá de la cadena de suministro tradicional. Esto implica una ampliación en la evaluación de riesgos y la implementación de políticas que abarquen todas las áreas de impacto, desde nuestros clientes hasta nuestros empleados. El análisis de riesgos se considera, ahora, como un tema transversal en el que participa el Comité de Sostenibilidad y Derechos Humanos, compuesto por las direcciones de las áreas de cliente, legal, *supply chain*, auditoría interna, RR. HH. y el director general corporativo.

¿Cómo evaluáis la eficacia de vuestro sistema de gestión de riesgos y qué retos identificáis para mejorar?

(C. R.) El primer paso fue realizar el mapeo. Sin ello, no tendríamos conocimiento de toda la cadena que se encuentra más allá del *Tier 1* (confección). Respecto a las auditorías sociales, que anteriormente se realizaban cada tres años, hemos aumentado su frecuencia y ahora se realizan cada dos. Estas auditorías son estrictas y deben realizarse antes de empezar trabajar con un proveedor. Si un proveedor no cumple con los criterios mínimos, se le da seis meses para remediarlo o dejamos de trabajar con ellos. Creo que nuestros controles son rigurosos y exigentes. Ahora estamos dando inicio a las auditorías sociales en el *Tier 2*. Además, hemos modificado las condiciones contractuales y estamos implementando modificacio-

nes que van desde la implantación de políticas hasta controles. En cuanto al grado de cumplimiento, no hemos identificado en el *Tier 1* casos de vulneración y los viajes con los sindicatos están siendo exitosas. El desafío ahora es llegar más allá.

¿Cómo moduláis vuestras políticas y prácticas en función del riesgo y la ubicación geográfica de vuestros proveedores?

(C. R.) Adaptamos nuestras condiciones contractuales según la ubicación de los proveedores, reconociendo las diferencias regionales en términos de riesgos y estándares laborales. Lo fundamental es el "*risk-based approach*" que ahora implica que la gestión deba realizarse en función de una evaluación del riesgo. Con el Comité de Riesgos estamos trabajando en esa clasificación de los riesgos, especialmente en materia de derechos humanos. Nuestra metodología incluye la evaluación de probabilidad, impacto y relevancia de cada riesgo para la empresa.

¿Cómo funciona el trabajo con los sindicatos y cómo contribuye a vuestro enfoque?

(C. R.) La colaboración con los sindicatos es fundamental para garantizar la transparencia y el cumplimiento ético en nuestra cadena de suministro. En 2021, firmamos un convenio con los principales sindicatos y sus federaciones internacionales, en este caso UGT FICA y Comisiones Obreras Industria, para realizar viajes con ellos. En estos viajes en los que participa nuestro equipo con representantes de los sindicatos en las fábricas, podemos conocer de primera mano cómo funcionan y si se dan casos de abuso.

Los viajes se realizan una vez al año a destinos sugeridos por los sindicatos. Actualmente se priorizan aquellos destinos donde tenemos más fabricación. Durante una semana, se conciertan citas con las fábricas de los principales proveedores y se realizan entrevistas con los directores, y con los empleados de forma aleatoria. Estos viajes nos permiten tener una visión más local y directa de las condiciones laborales en las fábricas y responder con rapidez a posibles problemas.

Habéis implementado un *software* para mejorar la trazabilidad en vuestra cadena de suministro. ¿Cómo estáis trabajando con otros actores del sector en esta área?

(C. R.) El año pasado completamos el mapeo del 100% de nuestra cadena de suministro para mejorar el control sobre nuestros proveedores. Sin embargo, comprender completamente esta cadena es un desafío, ya que, muchos proveedores también trabajan a su vez con numerosos "sub-proveedores". Por lo tanto, hemos estado solicitando a cada uno de nuestros proveedores que nos proporcionen información sobre su cadena completa, más allá del nivel 1. Este proceso ha requerido meses de trabajo hasta poder cerrar completamente el ciclo.

Ahora estamos llevando nuestra trazabilidad un paso más allá mediante la implementación de un software especializado. Este software nos permite detectar el proceso exacto seguido por cada producto, incluyendo los lugares por los que ha pasado, como fábricas específicas. Dado que algunos proveedores pueden trabajar con varias fábricas, este software nos brinda una visión detallada de la ruta de cada producto a lo largo de la cadena de suministro.

¿Qué buenas prácticas destacarías en el sector textil y cómo estáis contribuyendo a promoverlas?

(C. R.) Nos hemos unido a alianzas como el SMART *Factories Programme* (parte de *MADE in Myanmar -Alianza Multipartita para Empleo Decente en la Industria de la Moda*) para abordar los desafíos específicos del país y mantener un enfoque responsable en medio de la crisis. Creemos en la colaboración entre empresas para impulsar el cambio positivo en la industria textil. A través de alianzas como el *Sustainable Apparel Coalition (SAC)*, donde se comparte información y se toman decisiones de manera colaborativa, las empresas pueden mejorar su conocimiento de los riesgos y tomar decisiones más informadas. Al compartir datos de fábricas y adoptar estándares comunes, facilitamos la toma de decisiones y el cumplimiento de normativas.

La directiva europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad alienta a desarrollar alianzas multisectoriales para buscar soluciones a problemas comunes.

(I. S.) Sí. Por ejemplo, el trabajo con los sindicatos como agente clave, inspira los acuerdos globales que mantenemos. En este contexto, quiero mencionar el ejemplo de Myanmar, donde estamos muy vigilantes y comprometidos, siguiendo de cerca la situación. Aquí, no solo aplicamos la debida diligencia a través de nuestros propios mecanismos, sino que también ejercemos una supervisión especial. Nos apoyamos en iniciativas como *Smart Factories del programa MADE en Myanmar* de la UE y también revisamos la información proporcionada por sindicatos internacionales y federaciones.

Nuestra clave radica en tener una cadena de suministro supervisada y trazada internamente como objetivo estratégico.

3

3.1 COMPROMISO POLÍTICO: CÓMO DISEÑAR UNA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS 88

3.2 CÓMO IDENTIFICAR Y PRIORIZAR LOS IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS 90

3.3 INTEGRANDO LOS HALLAZGOS: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN 105

3.4 SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS 117

3.5 REPORTING E INFORMACIÓN 118

3.6 REMEDIAR O MITIGAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS 120

3.7 MECANISMOS DE QUEJA Y RECLAMACIÓN 122

Pautas y *recomendaciones* para la debida *diligencia* en derechos *humanos*

Los talleres con empresas realizados en el marco de esta investigación han confirmado que muchas de ellas ya están gestionando los riesgos relacionados con los derechos humanos, tales como la seguridad y salud en el trabajo (SST), la discriminación o la relación con las comunidades cercanas a sus instalaciones. Sin embargo, el objetivo de la debida diligencia es ampliar esta práctica de manera transversal, abarcando todas las actividades de la empresa que conforman su cadena de valor, así como los diferentes derechos que afectan a sus grupos de interés.

La debida diligencia se refiere a un proceso que todas las empresas deben llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo están abordando sus posibles impactos negativos en los derechos humanos.

Se trata de un proceso de gestión y comunicación continua que requiere de una revisión periódica. Dado que los riesgos relacionados con los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, este proceso debe reforzarse y revisarse siempre que la empresa inicie nuevos negocios, traslade su actividades o parte de su cadena de valor a un nuevo país, establezca nuevas relaciones comerciales o lance, por ejemplo, nuevos productos o tecnologías.

No realizar la debida diligencia de manera exhaustiva puede causar impactos reputacionales y económicos para la empresa. Concretamente, una inadecuada debida diligencia puede implicar, entre otros:

- La posibilidad de incurrir en responsabilidad legal por incumplimiento de la creciente regulación, según daños, de menor o mayor gravedad, a empleados, clientes, posibles socios o consumidores.
- Retrasos, cancelaciones e interrupciones en la elaboración de productos y servicios generados en la cadena de valor por conflictividad social o de otro tipo.
- Percepciones negativas sobre la empresa, con daño sobre su reputación e incluso una disminución en el valor de la compañía con ocasión de algún conflicto.
- Afectar a su licencia social para operar[36].

LA DEBIDA DILIGENCIA ES UN PROCESO CONTINUO QUE TODAS LAS EMPRESAS DEBEN EMPRENDER PARA IDENTIFICAR, PREVENIR, MITIGAR Y DAR CUENTA DE CÓMO PREVIENEN Y ABORDAN SUS IMPACTOS NEGATIVOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN SU CADENA DE VALOR. SE TRATA DE UNA OBLIGACIÓN DE MEDIOS, ES DECIR, DE ADOPTAR UN PROCESO DE GESTIÓN Y NO DE GARANTIZAR RESULTADOS.

[36] La licencia social para operar se refiere a la aceptación de las prácticas comerciales y procedimientos operativos de una empresa o industria por parte de las comunidades donde operan, sus empleados, partes interesadas y el público en general.

FOCO EN LA DIRECTIVA

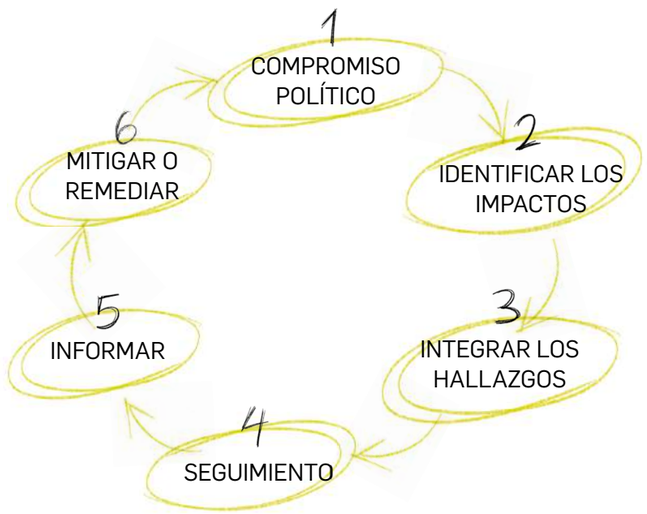
UN NUEVO PELIGRO: EL *PAPER-WASHING*

La Directiva establece obligaciones de debida diligencia que se conciben como una obligación de medios; es decir, de establecer procesos de gestión más que de garantizar resultados específicos. Se exige un proceso continuo, razonable y prudente de gestión de riesgos.

Sin embargo, la exigencia de la debida diligencia obligatoria conlleva el riesgo de que el enfoque se desplace hacia la mera implementación de un "proceso", en lugar de centrarse en el objetivo real de evitar impactos negativos en los derechos humanos. Esto ocurriría cuando la debida diligencia se convierte en un ejercicio "*tick the box*" superficial, exclusivamente orientado al cumplimiento legal o procedimental de una exigencia, sin ser realmente una expresión del compromiso continuo de la empresa en el respeto de los derechos humanos en toda su cadena de actividades[37].

Según los Principios Rectores, el proceso de debida diligencia consta de unos pasos, descritos a continuación.

GRÁFICO 4. Proceso de debida diligencia



[37] *Business and Human Rights Journal, Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence, A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword?* ISSN 2057-0198, ISSN-e 2057-0201, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

3.1 COMPROMISO *POLÍTICO*: CÓMO *DISEÑAR* UNA *POLÍTICA DE* DERECHOS *HUMANOS*

Disponer de una política de derechos humanos es un indicador claro del compromiso de la alta dirección y demuestra que la empresa comprende y asume la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Es el punto de partida de la debida diligencia en derechos humanos y establece una base para incorporar la responsabilidad de respetarlos en todas las funciones y áreas corporativas.

Desarrollar una política de derechos humanos es un proceso dinámico que se actualiza a medida que la empresa adquiere experiencia en la identificación y gestión de sus impactos en los derechos humanos. A continuación, se ofrecen algunas pautas y recomendaciones para iniciar este proceso:

- Realizar un mapeo de los impactos potenciales en derechos humanos de la empresa y establecer compromisos explícitos en la política de derechos humanos en relación con estos impactos. Es crucial que la política esté alienada con esa identificación de impactos.
- Consultar a las partes interesadas externas para evaluar la gravedad y probabilidad de ocurrencia de estos impactos.
- Involucrar al personal de diferentes áreas y niveles de responsabilidad (recursos humanos, legal, adquisiciones, seguridad, *compliance*, etc.) en la identificación de impactos potenciales y reales.
- Evaluar las políticas existentes de la empresa para identificar su alcance y cobertura y las brechas en materia de derechos humanos.
- Integrar la política de derechos humanos en el resto de las políticas y procedimientos relevantes de la empresa.
- Asignar a la alta dirección la responsabilidad de supervisar la implementación de la política.
- Comunicar la política tanto interna como externamente.

FOCO EN LA DIRECTIVA

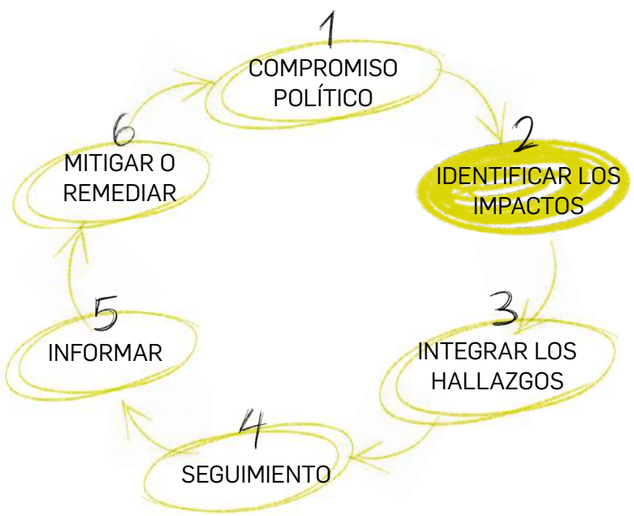
La Directiva establece una novedad con respecto a los Principios Rectores al exigir la creación de una Política de diligencia debida y su integración en todas sus actividades pertinentes, políticas y sistemas de gestión de riesgos de la empresa como, por ejemplo, los códigos de conducta de los proveedores, la política de medio ambiente, la de anti-corrupción, el código ético, etc.

Además, especifica que esta política debe asegurar una diligencia debida basada en el riesgo.

Para desarrollar la política de debida diligencia, se requiere la consulta previa con los trabajadores y sus representantes, e incluir:

- Una descripción del enfoque de la debida diligencia, incluso a largo plazo.
- Un código de conducta que establezca las reglas y principios que debe seguir la empresa, sus filiales y sus socios directos e indirectos.
- Una descripción de los procesos implementados para integrar la diligencia debida en las políticas pertinentes, incluidas las medidas adoptadas para verificar el cumplimiento del código de conducta y para extender su aplicación a los socios.

3.2 CÓMO *IDENTIFICAR* Y PRIORIZAR *LOS IMPACTOS* EN DERECHOS *HUMANOS*



Identificar los riesgos e impactos en derechos humanos es el primer paso de la debida diligencia y uno de los más importantes del proceso. A continuación, se describen los pasos básicos para identificar los riesgos e impactos en derechos humanos, de acuerdo con las mejores prácticas en la aplicación de los Principios Rectores.

DEFINICIÓN DEL PERÍMETRO DE LAS ACTIVIDADES Y DE LA CADENA DE VALOR

El primer paso consiste en definir el perímetro de las actividades a analizar para poder identificar los riesgos para las personas a lo largo de las operaciones y de la cadena de valor de la empresa. Esto implica identificar los riesgos de derechos humanos incluso para los eslabones más alejados en la cadena, y no dejar de lado a ciertos grupos de interés que pueden estar en segmentos más lejanos de esta (por ejemplo, los trabajadores en la extracción de materias primas, pequeños agricultores, trabajadores en la gestión de los residuos o del transporte de última milla, etc.)[38].

[38] Ver ejemplos de mapeo en: *Shift (2019): How Value Chain Mapping is Helping Companies Respect Human Rights.*

RESPONSABILIDAD POR EL USO DEL PRODUCTO

Aunque la parte *downstream* (aguas abajo) ha quedado finalmente fuera del ámbito de aplicación de la Directiva, las actividades *downstream* de algunas empresas conllevan precisamente los riesgos más elevados de contribuir a significativos y graves problemas humanos. En este contexto, los usuarios juegan un papel clave en la configuración del impacto en derechos humanos.

Un desafío importante al evaluar los impactos radica en la relación entre el diseño del producto por parte de las empresas y su uso final. Al proporcionar servicios a usuarios individuales, las empresas enfrentan el desafío de abordar las tensiones entre los derechos de diferentes usuarios, como la libertad de expresión, la privacidad, la seguridad, la no discriminación y el acceso a la cultura. Sin embargo, cuando se trata de servicios a clientes empresariales o del sector público, las empresas a menudo carecen de visibilidad suficiente para detectar un uso indebido.

Se han documentado numerosos casos que evidencian cómo gobiernos autoritarios de todo el mundo usan tecnología desarrollada por empresas que pueden utilizarse para realizar abusos contra los derechos humanos. Desde softwares que permiten filtrar y bloquear contenido en línea, hasta herramientas que facilitan la vigilancia masiva de ciudadanos. Estas tecnologías ofrecen a los gobiernos autocráticos un amplio espectro de capacidades, como la escucha de llamadas telefónicas, el escaneo de redes mediante el reconocimiento de voz, usar el reconocimiento facial para escanear fotografías, leer correos electrónicos y mensajes de texto, rastrear los movimientos de un ciudadano a través de la señal GPS, etc.

Se trata de un fenómeno que se extiende por todo el mundo e involucra a múltiples empresas. Por ejemplo:

- Se reportó que una empresa de tecnología de vigilancia, afiliada a una gran corporación aeroespacial, había vendido a Egipto equipos sofisticados para vigilancia. En particular, se ha descubierto que dicha tecnología se utiliza para llevar a cabo la vigilancia masiva ilegal de personas como parte de programas de vigilancia sin orden judicial.
- Una empresa alemana especializada en el desarrollo y venta de tecnología de vigilancia habría vendido sus productos a una docena de países de Medio Oriente y África del Norte, incluyendo Bahréin, donde docenas de activistas fueron torturados antes y después de que se les mostraran transcripciones de sus mensajes de texto y conversaciones capturadas con dicha tecnología.
- Los productos de una empresa tecnológica canadiense, especializada en herramientas de filtrado de contenido en internet, son utilizados por varios gobiernos, incluyendo Arabia Saudita, Qatar, Emiratos Árabes Unidos y Yemen, para restringir contenido online, incluidos sitios políticos.

Es crucial que estas empresas de servicios de tecnología realicen una debida diligencia más rigurosa, y reforzarla en zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo. Aquellas que proveen equipos de vigilancia deben garantizar, mediante esta debida diligencia y la adopción de medidas apropiadas, que no están contribuyendo a que gobiernos vulneren los derechos humanos.

ANÁLISIS DEL RIESGO-PAÍS Y SECTOR

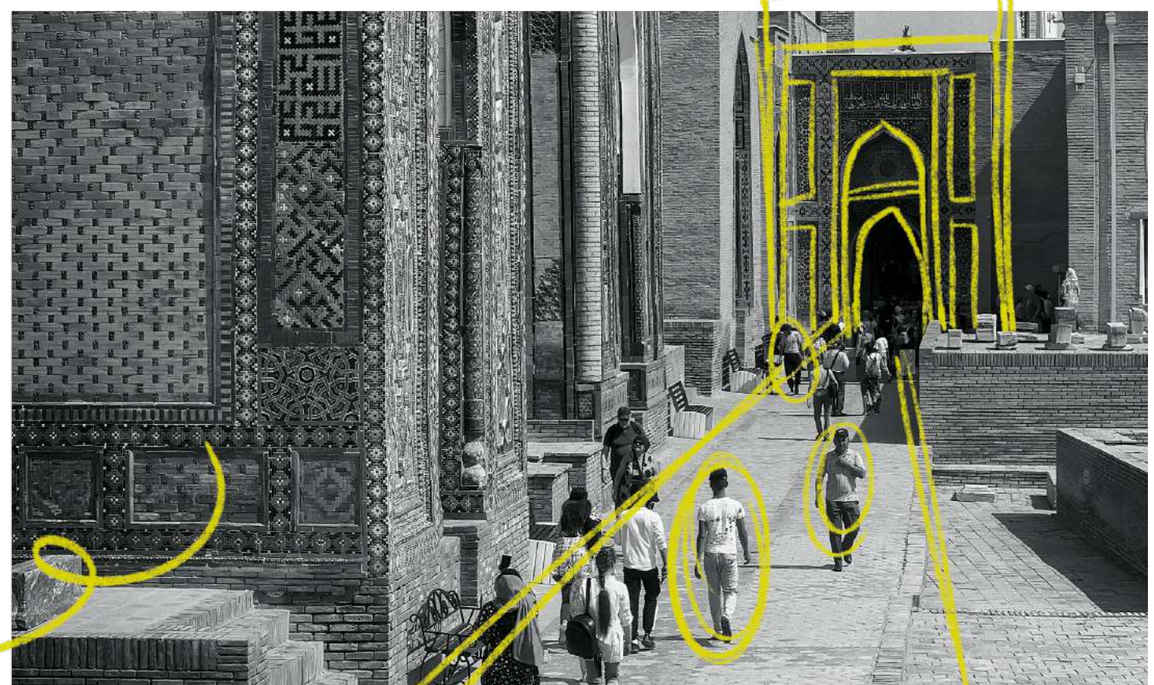
Evaluar el potencial riesgo de derechos humanos en los países de operación y en la cadena de valor es esencial para desarrollar una estrategia y realizar un análisis de riesgos efectivo. Este riesgo estará influenciado por una variedad de factores como, por ejemplo, la existencia y aplicación de las leyes laborales, su alineación con los estándares internacionales de derechos humanos o, simplemente, por las costumbres y prácticas empresariales predominantes (por ejemplo, si se aceptan prácticas discriminatorias hacia minorías, si el trabajo infantil es común en un determinado sector, el nivel de corrupción, etc.). Obtener esta información es fundamental para establecer indicadores de riesgo para las actividades que allí se realizan.

Los Principios Rectores subrayan la importancia de cruzar el riesgo país con el riesgo del sector. En cada sector se dan unos impactos en derechos humanos que son más relevantes y probables. Por ejemplo, como se comentó anteriormente, el sector agrícola tiene un alto riesgo de trabajo forzoso, mientras que en el financiero destacan riesgos como la discriminación en las prácticas de concesión de crédito, los impactos derivados de la financiación de proyectos de infraestructura a gran escala o desarrollos inmobiliarios, o la privacidad de la información de los clientes.

Las empresas deben identificar los riesgos inherentes a cada actividad concreta o sector según el país en el que se lleva a cabo. Este riesgo combinado país-sector debe analizarse en relación a las actividades propias de la compañía y los países de origen y procesamiento de los productos y servicios de su cadena de valor.

EJEMPLO DE ANÁLISIS DEL RIESGO-PAIS Y SECTOR

Si una empresa compra algodón en Uzbekistán, debe informarse de las condiciones de extracción y producción del algodón en este país. El análisis del riesgo-país para este producto debería confirmar que Uzbekistán ha sido tradicionalmente un país con un elevado uso de trabajo forzoso en la industria del algodón. Gracias al análisis del riesgo-país y sector, la empresa debe decidir si es un lugar idóneo, o no, en el que aprovisionarse, o qué medidas adicionales de debida diligencia debe aplicar para gestionar este riesgo.



IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE IMPACTOS

La fase de identificación y evaluación de impactos para los derechos humanos consta de dos momentos que sirven para medir su naturaleza y alcance. Siguiendo la terminología de los Principios Rectores:

- La identificación (*identification*) de los impactos.
- La evaluación (*assessment*) de la gravedad y otras dimensiones de los impactos.

La identificación de los impactos consiste en catalogar las normas y cuestiones pertinentes de los derechos humanos, comprender el contexto, identificar a los posibles afectados y proyectar las consecuencias de su actividad empresarial y relaciones comerciales (Principio n.º 18).

¿QUÉ ES LA DOBLE MATERIALIDAD? LA IMPORTANCIA DE INTEGRAR LOS "RIESGOS PARA LAS PERSONAS" EN EL ANÁLISIS DE RIESGOS

El análisis tradicional de riesgo empresarial (o análisis de materialidad) se basa en riesgos financieros, de la continuidad del negocio o de reputación de la empresa. Sin embargo, existe una convergencia entre los impactos no gestionados en derechos humanos y los riesgos materiales para la empresa.

Para clarificar los conceptos, se puede denominar al riesgo social o de derechos humanos como "riesgo para las personas", y al riesgo para la empresa "riesgo empresarial".

La debida diligencia en derechos humanos se centra en los impactos que afectan a las personas, no a las empresas. Desde una perspectiva de derechos humanos, el análisis debe comenzar por la gravedad del impacto en las personas. Esto puede plantear desafíos cuando se trata de integrar la priorización de riesgos de derechos humanos en los sistemas corporativos existentes.

Cuando una empresa está involucrada en impactos graves en los derechos humanos, es probable que también exista riesgo empresarial. La mayoría de las empresas comprenden que un riesgo derivado de una mala ges-

Doble materialidad = riesgo para las personas + riesgo para la empresa[39].

tión de los derechos humanos puede tener consecuencias significativas en la reputación y, por consiguiente, en el valor de la empresa.

Surge entonces el concepto de "doble materialidad", como un enfoque práctico para integrar las metodologías de evaluación del riesgo para las personas y el riesgo empresarial, y sirve de guía para saber en qué temas debe enfocarse la empresa.

Estos riesgos muchas veces no son independientes. Habrá casos en los que los riesgos para las personas estén claramente alienados con los riesgos empresariales. Son estos casos los que requieren mayor atención.

Por ejemplo, es crucial identificar los riesgos en materia de derechos humanos en adquisiciones de empresas, fusiones o realizar inversiones o desinversiones. Se han observado casos en los que transacciones fracasan o resultan significativamente más costosas a largo plazo debido a la falta de atención a las cuestiones de derechos humanos en los procesos de inversión. En sentido inverso, la experiencia demuestra que cuando se integran los derechos humanos en los procesos corporativos y de fusiones y compras (*Mergers and acquisitions, M&A*), aumenta la probabilidad de que una transacción sea exitosa a largo plazo.

A raíz de la creciente regulación en la materia y en particular de la Directiva, las empresas deben afrontar el reto de pasar de un enfoque de debida diligencia en derechos humanos "voluntario" a otro "obligatorio" que estará ahora vinculado a los departamentos legal y de cumplimiento.

El desafío radica en realizar una evaluación que busque identificar el impacto y los riesgos en derechos humanos. Para ello, es necesario sensibilizar y formar a todas las áreas –comenzando por el departamento de análisis de riesgos- sobre la importancia de evaluar los mismos, también desde la perspectiva de los derechos humanos.

[39] Rogge, M. *Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School (2022): Risk, Uncertainty and the Future of Corporate Human Rights Due Diligence.*

Los Principios Rectores establecen que la evaluación debe calibrarse según: la gravedad (*severity*) de los impactos identificados, su escala (*scale, gravity*), alcance (*scope*), carácter irremediable (*irremediable caracter*), así como su probabilidad (*probability*) y el nivel de participación (*involvement*) de la empresa (Principios n.º 14 y 24).

Una vez identificados los riesgos, las empresas se preguntan: "¿hasta dónde debo llegar?", dado que, gestionarlos por completo puede parecer una tarea inabarcable. Por esa razón, es fundamental que las empresas evalúen la gravedad de cada impacto y prioricen sus acciones para destinar los recursos y esfuerzos donde el riesgo sea mayor.

El objetivo es obtener una lista corta de las cuestiones más destacadas (*salient issues*), que son los derechos humanos que tienen mayor riesgo de sufrir un impacto negativo grave a través de las actividades de la empresa o de sus relaciones comerciales[40].

Como se indicaba en el primer capítulo, todos los derechos humanos son igualmente importantes y no existe una jerarquía. Por lo tanto, el propósito de definir la gravedad del impacto no es determinar qué impactos deben abordarse, sino establecer el orden de prioridad para abordar los impactos identificados.

La expectativa es abordar los riesgos más graves para las personas, y, una vez hecho esto, la empresa puede ocuparse de los riesgos moderados, y así sucesivamente.

Para identificar y evaluar los riesgos, los Principios Rectores establecen que es imprescindible que las empresas:

- **Mantengan una visión amplia de los impactos.** Esto implica identificar los riesgos para todos los derechos humanos relacionados con todas las actividades y relaciones comerciales. Incluye evaluar si desde el diseño, desarrollo, promoción, venta o cesión de licencias, contratación y uso de sus productos y servicios podrían surgir impactos adversos en derechos humanos.
- **Se centren en aquellos riesgos más graves o con mayor probabilidad de ocurrencia:** la priorización debe basarse en dónde las actividades pueden producir los daños más graves, generalizados o duraderos para las personas.
- **Involucren significativamente a las partes interesadas y, en especial, a las partes afectadas.**

FOCO EN LA DIRECTIVA

La Directiva exige que las empresas tomen medidas apropiadas para **mapear sus operaciones**, las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con sus cadenas de actividades, las de sus socios comerciales, con el fin de identificar áreas generales dónde es más probable que se produzcan y sean más graves los impactos adversos.

En segundo lugar, y sobre la base de los resultados de dicha cartografía, **evaluar en profundidad** las operaciones propias, las de las filiales y, cuando estén relacionadas con las cadenas de actividades, las de los socios comerciales, en las áreas donde se haya identificado que los impactos adversos pueden ser más probables y graves.

Así, la priorización se basará en la gravedad y probabilidad de los impactos adversos.

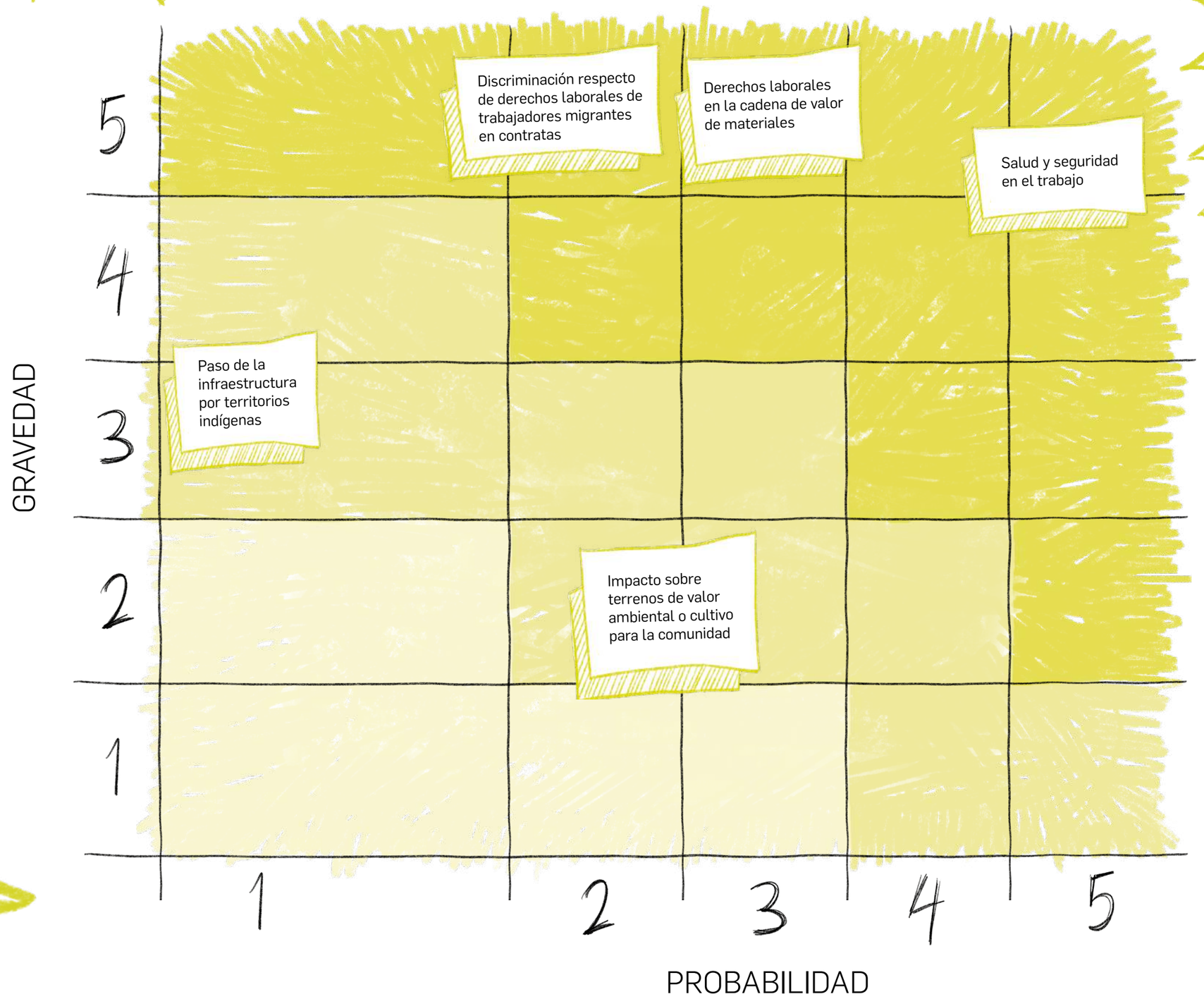
[40] Ver SHIFT (2015): Marco para la elaboración de informes sobre derechos humanos (Parte B1, Declaración de cuestiones destacadas).

HERRAMIENTA PARA IDENTIFICAR, EVALUAR Y PRIORIZAR LOS RIESGOS: EL MAPA DE CALOR

El mapa de calor puede resultar útil para evaluar el nivel de riesgo en derechos humanos a lo largo de la cadena de valor. Para ello, interesa seguir un criterio metodológico que otorgue más relevancia a las cuestiones destacadas de derechos humanos (*salient issues*), basándose en la gravedad, probabilidad de ocurrencia y la capacidad de remediar un impacto.

Esta herramienta ayuda a identificar los segmentos de la cadena de valor con mayor riesgo de impacto grave en los derechos humanos y los visualiza de manera clara, dividiendo los riesgos según su gravedad y probabilidad, situando aquellos con mayor riesgo en la zona más oscura y los de menor riesgo en la zona más clara. Este gráfico facilita el establecimiento de un plan de medidas para prevenir, mitigar o reparar dichos riesgos.

Ejemplo de mapa de calor en el sector industrial:



FUENTE: elaboración propia

CONSULTA A LAS PARTES

La eficacia de la debida diligencia en derechos humanos radica en la identificación y priorización de los impactos. Este ejercicio depende de un diálogo significativo con las partes interesadas, especialmente con aquellas más afectadas y/o vulnerables, con el fin de comprender qué derechos, respecto de quiénes y en qué medida podrían verse afectados.

La participación adecuada de las partes interesadas es una parte necesaria de cualquier buena estrategia y práctica de sostenibilidad, especialmente en lo que respecta a la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Muchas empresas realizan procesos formales de discusión, como el análisis de materialidad con la participación de las partes interesadas, así como eventos anuales de diálogo u otras iniciativas relevantes de múltiples partes interesadas. También, colaboran en proyectos particulares con dichas partes o establecen contactos y redes informales.

En la práctica, el diálogo que muchas empresas mantienen con las partes interesadas afectadas sigue siendo limitado. A veces, incluso ante impactos reales, las partes afectadas son vistas como un riesgo que podría afectar la reputación de la compañía. En tales casos, contar con la asistencia de un experto independiente puede ser una gran ayuda para llevar a cabo este tipo de consultas desde una posición de imparcialidad.

La capacidad de interactuar con las partes o grupos interesados se está convirtiendo en una competencia esencial para directivos y personal de distintos departamentos, y es una de las claves para la resiliencia empresarial a largo plazo.

Para implementar una estrategia adecuada de consulta a partes interesadas, se debe mapear qué personas o grupos de personas podrían verse afectados por las actividades y cadena de valor de la empresa. Son las personas o grupos más expuestos a impactos en relación con las operaciones, cadenas de valor o productos y servicios de la empresa.

En este diálogo es de vital importancia identificar a las partes afectadas, especialmente a aquellas más vulnerables, como los trabajadores migrantes; las mujeres; las personas mayores y menores; las minorías étnicas, comunidades indígenas o castas más bajas[41], entre otros. Estos grupos varían según el país, contexto y sector.

Es esencial crear un espacio seguro para que estas personas puedan compartir sus percepciones sobre impactos reales o potenciales. A través de este diálogo, podemos acercar las realidades locales a las empresas con operaciones globales y así integrar la perspectiva local en el sistema de debida diligencia.

TRABAJADORES MIGRANTES EN LA AGRICULTURA ESPAÑOLA

El aumento de la agricultura intensiva en el sur de España, junto con la necesidad de mano de obra y la creciente inmigración, ha dado lugar a la aparición de un grupo de trabajadores vulnerables compuesto por personas inmigrantes. Diversos factores, como su situación irregular, su desconocimiento de la ley, de sus derechos y del idioma, el temor a ser denunciados ante las autoridades, su necesidad imperiosa de ingresos para mantenerse a sí mismos y para enviar dinero a sus familias, entre otras razones, hacen que sean más vulnerables a sufrir abusos o violaciones de sus derechos.

FOCO EN LA DIRECTIVA

La Directiva destaca la obligación de escuchar tanto las voces de las partes interesadas como de las afectadas durante el proceso de la debida diligencia. Este proceso implica recopilar información para identificar, evaluar y priorizar los impactos adversos reales o potenciales. Además, desarrollar planes de prevención y medidas correctoras, considerar la posibilidad de poner fin o suspender una relación comercial para remediar los impactos adversos, y crear indicadores cualitativos y cuantitativos para monitorear estas medidas. Las empresas pueden consultar a expertos u ONG para interactuar con las partes interesadas.

Aquellas personas eventualmente afectadas por las prácticas de la empresa conocen de primera mano los impactos sobre el terreno. Sin embargo, la participación puede verse obstaculizada por diversas barreras, como el temor de los trabajadores o la amenaza de represalias. Superar estas barreras requiere construir confianza, identificar as necesidades de las personas afectadas a través de un diálogo constructivo y proporcionándoles información en tiempo y modo adecuado.

[41] Los *dalit* o intocables son los miembros más pobres y discriminados en el sistema de castas de la sociedad india.

SARA PEÑA

Directora de Sostenibilidad de Solarpack

Reconocida como la "utility" más sostenible del mundo según la agencia de rating Sustainalytics, Solarpack es una empresa global de energías renovables con presencia principalmente en Europa, Estados Unidos, Latinoamérica e India. A través de soluciones innovadoras y de la inversión en multi-tecnologías verdes, la compañía aspira a ser aliado estratégico para la consecución de los objetivos de descarbonización del planeta.

ENTREVISTA

El propósito de Solarpack, ligado a la descarbonización, está estrechamente relacionado con un derecho humano esencial, como es el acceso a la energía limpia para todas las personas del planeta.

¿Por qué la empresa consideró necesario empezar a trabajar en los derechos humanos?

Como empresa comprometida con el desarrollo sostenible, Solarpack pone un gran énfasis en el respeto por los derechos humanos en todas las regiones donde opera, tanto dentro de la compañía como en toda su cadena de valor. Esto se impulsa desde arriba, desde nuestro Consejo, desde nuestro CEO, y se extiende a todas las personas que la integramos y a todos nuestros socios. Es algo natural, implícito en nuestra cultura, y hemos querido fomentarlo. Por eso, estamos mejorando nuestro sistema de gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, especialmente en las poblaciones más vulnerables de las comunidades en las que trabajamos. Todo es cuestión de coherencia respecto de nuestra cultura corporativa, a lo que se suma la voluntad de atender las expectativas de nuestros grupos de interés (especialmente comunidades, empleados y clientes), además de responder a las exigencias de inversoras y ratings de sostenibilidad que nos evalúan.

A nivel interno, ¿cómo se ha gestionado esta cuestión?

El equipo ESG coordina y lidera la operativización de la política de derechos humanos dictada por el Consejo, pero la implementación requiere de la colaboración de todas las áreas de la empresa. En el proyecto de implementación del proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos, hemos realizado un esfuerzo significativo para involucrar a todos los departamentos.

¿Qué factores contribuyeron a la comprensión interna de la importancia de gestionar los derechos humanos desde cada área de la empresa?

Es importante destacar que el propósito fundamental de la empresa ligado a la descarbonización, está estrechamente relacionado con un derecho humano esencial, como es el acceso a la energía limpia para todas las personas del planeta.

Al contratar personal, buscamos que compartan los valores y la cultura de la empresa, entre los que se encuentra el férreo compromiso con el respeto de los derechos humanos tanto de la plantilla como

de las comunidades en las que operamos. Estos valores se refuerzan con el ejemplo de las personas líderes en la compañía.

Seguimos trabajando en ello, y apostando por la formación. En 2023 incluimos los derechos humanos entre las temáticas de formación obligatoria para la totalidad de los empleados de Solarpack.

¿Qué palancas son necesarias para implementar la diligencia debida en derechos humanos en la empresa?

Tener un accionista tan comprometido y exigente en materia de sostenibilidad, y en concreto, en materia de derechos humanos como es el fondo de inversión EQT, ha sido y es un gran impulso.

La evaluación independiente del sistema de debida diligencia en derechos humanos también ha sido un hito significativo para la compañía. Tras su realización en 2023, se elaboró un plan de acción a distintos niveles (políticas, fortalecimiento de la gobernanza, procesos, áreas de mejora en las diferentes áreas de la empresa, etc.), y con medidas para fortalecer la debida diligencia a corto, medio y largo plazo. Como resultado, ya se han llevado a cabo una serie de acciones a nivel de compromiso, de identificación de riesgos, de respuesta a los mismos, así como de medición de la eficacia de las medidas correctoras tomadas y de su comunicación a los diferentes grupos de interés.

¿Qué aprendizajes han obtenido hasta el momento?

En primer lugar, hemos aprendido que los valores y el negocio van de la mano y que una correcta gestión de los riesgos en derechos humanos es un factor esencial en la generación de valor para todos nuestros grupos de interés, además de las comunidades y de los empleados y, por tanto, para la compañía, reduciendo el riesgo de impactos financieros negativos.

Hemos aprendido que, más que gestión de grupos de interés, y en concreto, gestión de relaciones comunitarias, debemos hablar de involucración de todos ellos. Es esencial entender, asimismo, que el relacionamiento comunitario debe ser una prioridad desde la fase más incipiente del proyecto, para garantizar una relación positiva y sostenible con las comunidades afectadas.

También hemos constatado la relevancia de contar con la experiencia de expertos locales, quienes tienen un conocimiento profundo del terreno y están familiarizados con los posibles impactos en derechos humanos. Esta combinación de experiencia local y guía y control interno corporativo, son elementos clave para avanzar de manera coherente, homogénea, efectiva y responsable.

Estamos descubriendo asimismo que el ejercicio de doble materialidad que hemos llevado a cabo en 2023 nos está ayudando a integrar los derechos humanos y a replantear los objetivos de la compañía de manera más efectiva.

Hemos visto necesario mejorar en la incorporación de criterios de derechos humanos en la selección de proveedores y contratistas. Nos esforzamos por garantizar que antes de que cualquier trabajador ponga un pie en la obra, se aseguren óptimas condiciones laborales, especialmente en lugares con condiciones meteorológicas extremas. También consideramos otros criterios indirectos, como asegurar la estabilidad financiera del proveedor para garantizar el pago puntual de los trabajadores según las prácticas locales, como los pagos semanales o quincenales. Estos aspectos prácticos son fundamentales de la promoción del respeto de los derechos humanos en todas nuestras operaciones.

Por último, no es menos importante que el Consejo de Administración sea consciente de su responsabilidad en materia de derechos humanos y que sus directrices se orienten en esta dirección y permeen a todas las áreas de la empresa.

¿Cuál es el principal reto en materia de derechos humanos al que se enfrentan a día de hoy?

Uno de los retos más importantes es garantizar la trazabilidad en toda nuestra cadena de valor, dada su complejidad, y especialmente en los suministros con origen en ciertas zonas de países de mayor riesgo de vulneración de derechos humanos. Aunque se están implementando auditorías de trazabilidad y auditorías sociales, aún queda mucho por hacer en términos de identificar y gestionar los riesgos de derechos humanos en todos nuestros proveedores y contratistas. Es necesario plantearse cuestiones como: *¿Cuáles son los criterios de derechos humanos que se deben exigir?, ¿Cómo llegar a todo el universo de proveedores?, ¿Son suficientes los instrumentos de digitalización que están ayudando a gestionar mejor los criterios ESG y a su homologación?, ¿Cómo superar los límites e ir más allá en la gestión que proporcionan estas plataformas?* Es necesaria una reflexión continua y, sobre todo, un trabajo en red con actores globales públicos y privados de los diferentes eslabones de la cadena de valor para asegurar el respeto de los derechos humanos de manera fehaciente.

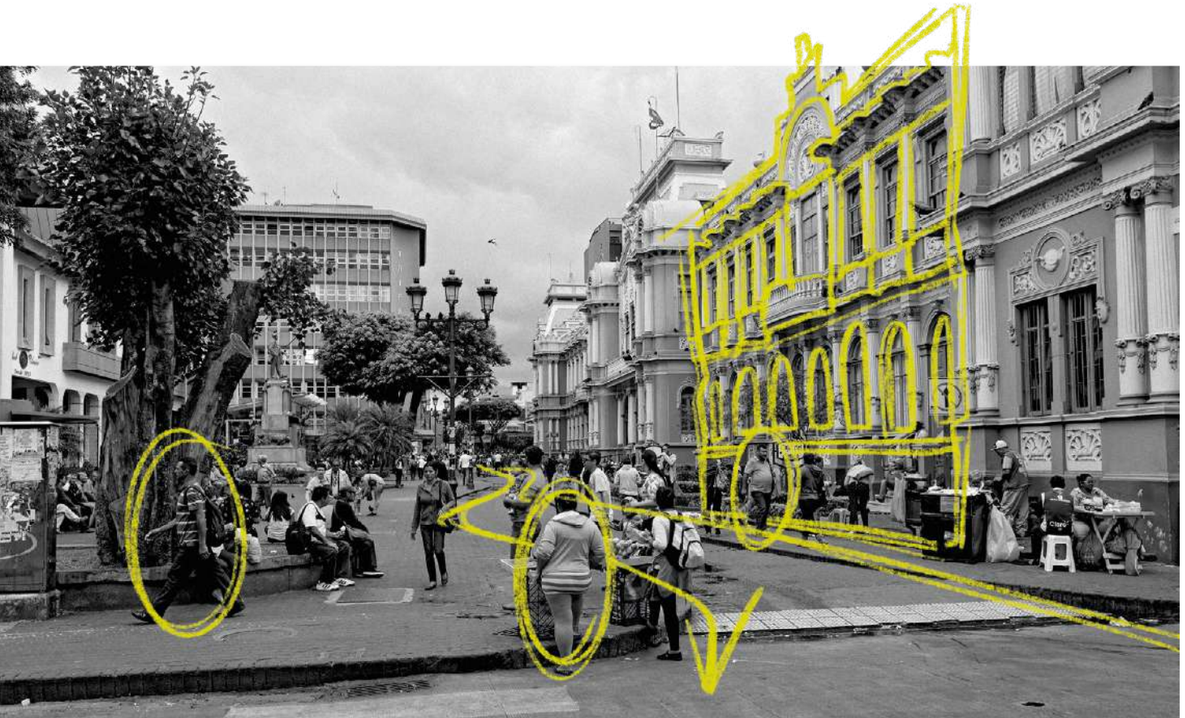
Hemos aprendido que una correcta gestión de los riesgos en derechos humanos es un factor esencial en la generación de valor para todos nuestros grupos de interés.

BUENA PRÁCTICA

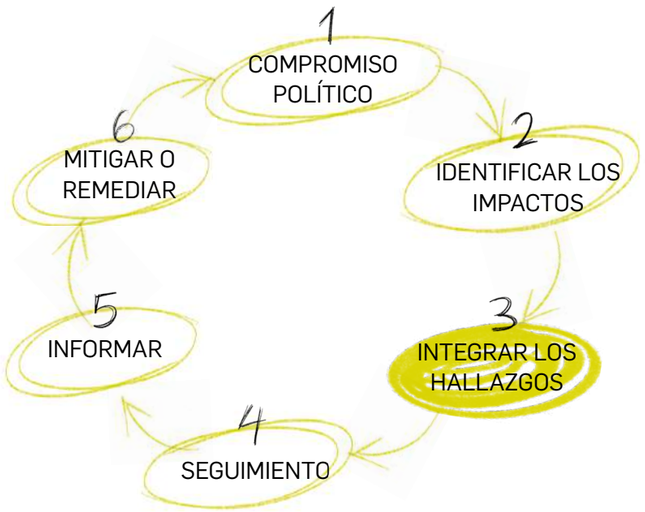
EXCLUSIÓN DE LA GUAJIRA

Antes de iniciar un proyecto exploratorio en el Caribe colombiano, en la región de La Guajira, Repsol llevó a cabo una evaluación exhaustiva de su impacto en los derechos humanos en la zona, identificando y evaluando los potenciales impactos en los derechos humanos. Esta evaluación concluyó que realizar el proyecto generaría un impacto significativo en los espacios sagrados de la etnia wayuu, sin posibles medidas de mitigación.

Tras analizar el impacto cultural y concluir que no existían medidas de mitigación viables, la compañía decidió no continuar con las operaciones. Esta decisión fue coherente con su Política de reconocimiento y respeto de la diversidad cultural de las comunidades afectadas.



3.3 INTEGRANDO *LOS HALLAZGOS*: MEDIDAS DE *PREVENCIÓN Y* MITIGACIÓN



Una vez que los impactos han sido identificados y priorizados, las empresas deben tomar medidas para abordarlos de manera efectiva. Esto implica tanto la prevención de impactos potenciales (aquellos que no han ocurrido), como la mitigación y/o remedio de los impactos reales identificados (que ya se han producido).

TABLA 4. Ejemplos de impactos reales y potenciales

IMPACTO REAL	IMPACTO POTENCIAL
Un proveedor prohíbe la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, además de despedir a los trabajadores que deseen unirse a un sindicato.	El proveedor opera en una región donde es habitual que se reprima la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.

A RAÍZ DE LA CRECIENTE REGULACIÓN EN LA MATERIA Y EN PARTICULAR DE LA DIRECTIVA, LAS EMPRESAS DEBEN AFRONTAR EL RETO DE PASAR DE UN ENFOQUE DE DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS “VOLUNTARIO” A OTRO “OBLIGATORIO” QUE ESTARÁ AHORA VINCULADO A LOS DEPARTAMENTOS LEGAL Y DE CUMPLIMIENTO.

FOCO EN LA DIRECTIVA

Se espera que las empresas implementen medidas preventivas adecuadas para evitar posibles efectos adversos, mediante la elaboración de un Plan de Acción Preventiva que incluya plazos de actuación razonables, KPIs cualitativos y cuantitativos, y que sea elaborado en cooperación con la industria o con múltiples iniciativas de las partes interesadas y/o partes afectadas cuando sea pertinente.

Para determinar las medidas apropiadas, se deben considerar los siguientes aspectos:

- Si el posible impacto adverso puede ser causado únicamente por la empresa; si puede ser causado conjuntamente por la empresa y su filial o socio comercial, mediante actos u omisiones; o si puede ser causado únicamente por la empresa socio comercial en la cadena de actividades;
- Si el posible impacto adverso puede ocurrir en las operaciones de su filial, socio comercial directo o socio comercial indirecto;
- Si la capacidad de la empresa para influir en el socio comercial que pueda causar el potencial impacto adverso.

Además:

- Las empresas deben buscar garantías contractuales de sus socios comerciales directos para garantizar el cumplimiento del código de conducta de la empresa, incluso estableciendo las correspondientes garantías contractuales con dichos socios.
- Deben realizar inversiones, ajustes o mejoras necesarias en instalaciones, cadenas de producción u otros procesos e infraestructuras operativas.
- Deben efectuar las modificaciones requeridas en el plan de negocio de la empresa, sus estrategias y operaciones generales, incluyendo prácticas de compra, diseño y prácticas de distribución.
- Deben proporcionar apoyo específico a las pymes que sean socios comerciales, cuando sea necesario en función de sus recursos, conocimientos y limitaciones, ofreciendo apoyo financiero como ayudas directas, financiamiento o préstamos a bajo interés, entre otras medidas.

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

CAPACIDAD DE INFLUENCIA

La capacidad de influencia (*leverage*) se refiere a la presión que una empresa puede ejercer sobre el comportamiento de otras que están o pueden estar involucradas en generar o contribuir a impactos negativos en su cadena de valor. Esto abarca, socios en *joint-ventures*, otros socios comerciales, clientes y proveedores. Esta capacidad es clave para prevenir y mitigar los impactos adversos.

El hecho de que una empresa no sea directamente la causante de los impactos no la exime de su responsabilidad. Por lo tanto, las empresas deben construir y emplear su influencia para cambiar el comportamiento de los demás actores en su cadena de valor de acuerdo con sus capacidades. Según los Principios Rectores, cuando las empresas contribuyen o están directamente relacionadas con los impactos, se espera que utilicen su influencia para mitigarlos y, si falta, el apalancamiento deben encontrar formas de aumentarlo.

En ciertos casos, esta influencia puede implicar presionar a los gobiernos con el fin de que adecúen las leyes, cuando se trata de problemas sistémicos de derechos humanos y que están más allá de la capacidad de las empresas para abordarlos por sí solas. Es importante destacar que el carácter sistémico o estructural de un impacto no exime ni disminuye la responsabilidad de las empresas.

FOCO EN LA DIRECTIVA

La ONU ha señalado que la propuesta de la Directiva no refleja adecuadamente el concepto de "apalancamiento", ya que este aparece solo como una medida de mitigación; y señala que es crucial que las empresas busquen proactivamente formas de mejorar su apalancamiento y luego lo implementen eficazmente como parte de una estrategia integral de mitigación de riesgos en materia de derechos humanos[42].

BUENA PRACTICA

SALARIO DIGNO Y SECTOR TEXTIL EN CAMBOYA

Desde 2014, diversas marcas y proveedores de textiles en Camboya, como H&M, han adoptado diversas iniciativas para garantizar un "salario digno y justo", en colaboración con sindicatos textiles locales. Han desempeñado un rol clave en abogar para que el Gobierno garantizara un salario digno para los trabajadores y establecer revisiones salariales anuales.

[42] Ver ONU (2021): Directiva de diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos de la UE: Recomendaciones a la Comisión Europea.

PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS SECTORIALES Y MULTI-SECTOR

Si bien la participación en iniciativas colaborativas no puede sustituir la responsabilidad individual de cada empresa en sus esfuerzos de debida diligencia, sí puede ser fundamental para ayudarlas a identificar y comprender de manera eficaz cómo abordar los riesgos más significativos en su sector.

BUENA PRÁCTICA

DINDIGUL AGREEMENT EN LA CADENA DE SUMINISTRO TEXTIL EN INDIA

Se trata de una colaboración de diferentes organizaciones para luchar contra la violencia de género y el acoso. Forman parte de esta iniciativa: *Tamil Nadu Textile and Common Labor Union* (TTCU) (un sindicato independiente de trabajadores textiles de mayoría dalit, liderado por mujeres), *Asia Floor Wage Alliance (AFWA)* (una coalición de sindicatos y organizaciones laborales que representan a los trabajadores de la confección en toda Asia) y *Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF)* (una organización mundial de defensa de los derechos humanos y laborales centrada en eliminar la violencia y acoso de género[43]). Asimismo, se han unido como signatarios y apoyan estos esfuerzos algunos fabricantes de ropa y textil y empresas multinacionales de moda.

Las empresas multinacionales se comprometen legalmente con los trabajadores y aliados a utilizar sus relaciones en la cadena de suministro y respaldar un programa dirigido por trabajadores o sindicatos en ciertas fábricas o lugares de trabajo.

Esta iniciativa ha logrado capacitar a más de 2 000 trabajadores, gerentes, personal de apoyo, conductores de autobuses y supervisores de planta. Como resultado, se ha constatado una reducción del miedo a represalias por presentar quejas y una mayor responsabilidad por parte de la gerencia en casos de violencia de género, incluida la discriminación basada en la casta.

[43] Se considera *Gender Based Violence and Harassment* a la violencia y acoso dirigido a personas debido a su sexo o género, o que afecta a personas de un sexo o género en particular de manera desproporcionada, incluyendo el acoso sexual.

"A veces nos cegamos por la competencia y no somos capaces de actuar unidos, sin ser conscientes de que cuando un competidor tiene un problema en materia de derechos humanos, todo el sector se ve afectado. Las empresas deben trabajar juntas en cuestiones de derechos humanos que afectan a todo el sector.

Ramón Baeza

Senior Partner Emeritus en Boston Consulting Group (BCG)

DESDE EL OBSERVATORIO EMPRESARIAL PARA EL CRECIMIENTO INCLUSIVO COMPARTIMOS APRENDIZAJES Y BUENAS PRÁCTICAS COMO UNA EXCELENTE FORMA DE MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, DE FOMENTAR IDEAS CREATIVAS E INNOVADORAS, Y CON ELLO, DE LA REPUTACIÓN Y POSICIONAMIENTO DEL SECTOR PRIVADO PARA PROMOVER UN MODELO ECONÓMICO INCLUSIVO.

FOCO EN LA DIRECTIVA

Específicamente, en relación con las relaciones comerciales directas e indirectas, la Directiva destaca cómo la cooperación y las iniciativas multilaterales pueden contribuir a crear un efecto de palanca adicional para identificar, mitigar y prevenir los impactos.

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS A TODOS LOS NIVELES

La capacitación en derechos humanos actúa como un multiplicador de eficiencia: cuando el Consejo de Administración, el personal de compras, de recursos humanos, de riesgos, o el equipo de fusiones y adquisiciones de empresas (M&A, por sus siglas en inglés) comprenden los riesgos en materia de derechos humanos, la empresa adquiere una mayor capacidad para detectar los riesgos antes de que se materialicen, evitando así que se conviertan en impactos reales que requieren medidas de reparación.

Con ello, se refuerza la capacidad de los equipos para entender qué es un impacto negativo y determinar las medidas de prevención y mitigación más apropiadas. Es fundamental que estas acciones formativas se centren en los consejeros y altos directivos de las compañías, para que puedan influir en todos los departamentos de la organización desde la cúpula directiva.

FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS

En muchas empresas, los consejeros intervienen en la elaboración de la matriz de riesgos a la que una empresa presta atención; y están directamente involucrados en la gestión de la misma. Para que los derechos humanos formen parte de la gestión corporativa y se conviertan en un elemento estratégico, el máximo órgano de decisión debe implicarse regularmente en la identificación de riesgos y oportunidades, e incorporar el enfoque de derechos humanos en sus responsabilidades cotidianas.

Muchas empresas están proporcionando herramientas y capacitaciones específicas a directivos para apoyar las decisiones a nivel corporativo y operativo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN PARA PROVEEDORES

En el proceso de debida diligencia en derechos humanos, es muy relevante la implementación de medidas por parte del Departamento de Compras en la relación con sus socios comerciales. Este departamento debe establecer un sistema para la calificación de proveedores en función de su riesgo en derechos humanos y tomar las medidas correspondientes para prevenir o mitigar posibles impactos de la empresa a través de sus adquisiciones.

A continuación, se describen algunos pasos para la toma de medidas de prevención y mitigación de impactos reales y potenciales en relación con proveedores:

PASO 1:

MAPEO DEL RIESGO EN DERECHOS HUMANOS DE LA CADENA DE VALOR.

Es fundamental saber el origen de las materias primas y de los productos y servicios que adquiere o contrata la empresa; y, por lo tanto, los riesgos de vulneración de derechos humanos que pueden implicar. Dado que muchas empresas tienen un gran número de proveedores, es esencial identificar: ¿por dónde empezar?

- El punto de partida debería ser identificar a los proveedores con mayor riesgo de vulneración de derechos humanos, especialmente aquellos ubicados en países donde los riesgos de derechos humanos relacionados con esa actividad son elevados.
- Hay que tener en cuenta que un proveedor o distribuidor con sede en un país sin riesgo aparente, como puede ser uno en un país europeo, puede tener a su vez proveedores en terceros países con riesgos muy altos. Es decir, aunque el proveedor sea, por ejemplo, español, eso no garantiza que el producto se fabrique en España.

PASO 2:

RECOGIDA DE DATOS.

Se debe verificar qué información sobre el riesgo en derechos humanos posee la empresa de cada proveedor, no solo aquella que este pueda proporcionar directamente, sino también cualquier información adicional proveniente de actores externos e independientes. Esta amplia evaluación permitirá valorar con mayor certeza la vulnerabilidad del proveedor en materia de derechos humanos.

Solicitar información únicamente sobre temas de salud y seguridad en el trabajo no es suficiente, ya que los impactos potenciales en los derechos humanos sobrepasan este ámbito. Por lo tanto, resulta crucial consultar qué información se encuentra disponible sobre certificaciones, informes de auditorías de plataformas especializadas en este tipo de información. Incluso se pueden realizar auditorías propias para obtener una visión más completa.

Por ejemplo, es importante averiguar si un proveedor cuenta con certificaciones sociales, pero, más aún, estudiar las recomendaciones concretas de mejora derivadas de estas certificaciones o de las auditorías realizadas, así como cualquier "no-conformidad" grave que haya sido identificada y su seguimiento. Por lo general, las auditorías también elaboran planes de acción correctivos que incluyen medidas para corregir los impactos detectados.

El objetivo final es evaluar para dar prioridad a los impactos más graves, los que tengan un alcance más amplio o que puedan tener consecuencias irreversibles.

PASO 3:

CLÁUSULAS CONTRACTUALES.

La evaluación del perfil de derechos humanos del proveedor permite establecer cláusulas en los contratos que garanticen el respeto de los derechos humanos en esta relación comercial concreta. En caso necesario, se puede implementar un plan de acción para mejorar el cumplimiento.

- En primer lugar, es recomendable establecer un programa de diálogo y colaboración para monitorear a los proveedores que presenten un mayor riesgo.
- No se debe olvidar realizar el seguimiento del plan de acción, estableciendo indicadores de avance, tanto cuantitativos como cualitativos.

Solo se debería renunciar a un contrato con un proveedor si este se mostrase reticente a facilitar información y a establecer un plan de mejora verificable. En tal caso, se debe comenzar a buscar alternativas en el mercado que sean más respetuosas con los derechos humanos.

PASO 4:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN EN CADENAS COMPLEJAS.

Establecer sistemas sólidos de gestión para cadenas de suministro largas, complejas y poco transparentes puede ser difícil, y las empresas, en ocasiones, pueden no ser capaces de establecer un sistema de control y transparencia consistente con sus políticas, debido a las dificultades de trazabilidad o incluso de identificación de los actores que participan a lo largo de su cadena de valor.

FOCO EN LA DIRECTIVA

La Directiva detalla medidas precisas en relación con los proveedores, incluyendo, entre otras, disposiciones sobre las siguientes materias:

- La decisión de abstenerse de establecer nuevas relaciones o expandir las existentes cuando los efectos adversos no puedan ser eliminados o minimizados en su alcance.
- La implementación de una cascada contractual de garantías para asegurar el cumplimiento del código de conducta y del plan de acción preventivo con los socios comerciales directos.
- La inclusión de disposiciones contractuales para garantizar el código de conducta con los socios comerciales indirectos para cumplir el código de conducta.
- La posibilidad de suspender temporalmente la relación comercial mientras se aplican medidas de prevención y minimización de impactos.
- La terminación de la relación comercial, si los efectos adversos potenciales son graves, siempre y cuando lo permitan los términos del contrato, en lo cual las empresas deberán recurrir a las autoridades de control para obtener consejo.
- La participación en colaboraciones sectoriales respetando el derecho de competencia.
- La verificación independiente por parte de terceros del cumplimiento de las garantías contractuales.
- La inclusión de cláusulas contractuales específicas y apoyo financiero y no financiero para pymes.

ESTUDIO DE CASO:
EL POLISILICIO PROCEDENTE DE XINJIANG

El 95% de los paneles solares en todo el mundo dependen del polisilicio de grado solar. Xinjiang (China) representa aproximadamente el 45% del suministro mundial de este material. Lamentablemente, el mayor proveedor de materias primas de Xinjiang está fuertemente implicado en el trabajo forzoso de los uigures[44]. Los cuatro fabricantes de polisilicio en esa región están implicados en el trabajo forzoso uigur, ya sea a través de su participación directa en programas de trabajo forzoso o mediante la adquisición de materias primas provenientes de estas prácticas. En total, 90 empresas chinas e internacionales de energía solar tienen cadenas de suministro vinculadas al trabajo forzoso. Además, la producción de polisilicio en la región uigur depende de energía basada en carbón, una fuente de energía no sostenible.

La ley estadounidense prohíbe las importaciones de la Región sin pruebas convincentes de la ausencia de trabajo forzoso.

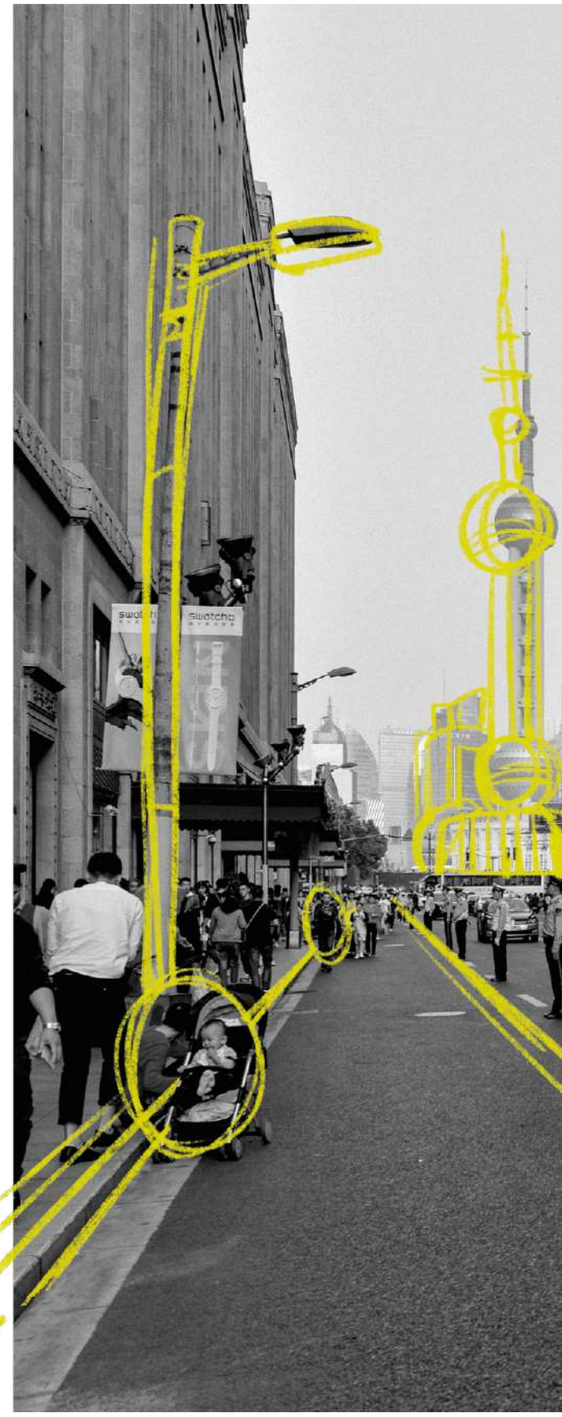
Identificado el riesgo, las empresas deben integrar la gestión de este problema en un proceso continuo de debida diligencia, que sea tanto proactivo como reactivo[45]. En este caso, al tratarse de proveedores de alto riesgo, se requieren medidas efectivas que incluyen: visitas a fábricas, diálogo con proveedores para conocer la cadena y diálogo con una amplia participación de las partes interesadas (sindicatos, sociedad civil), entrevistas a trabajadores en un entorno seguro con la ayuda de intérpretes y sin la presencia de gerentes; y mejorar la capacitación de proveedores, estableciendo procesos de precalificación sólidos, auditorías en profundidad y reforzando controles.

Ahora bien, la implementación de estas medidas de debida diligencia puede ser difícil en ciertos casos, a pesar de la voluntad de las empresas, las cuales pueden enfrentarse a obstáculos muy significativos. Por un lado, el Partido Comunista Chino bloquea el acceso a la información, empleando un aparato de vigilancia masiva que impide que haya lugares donde entrevistar a los trabajadores fuera del lugar de trabajo. Además, las dificultades para acceder a la región, la imposibilidad de comunicarse con las personas cuyos derechos humanos están en riesgo y las restricciones en las auditorías se suman a los desafíos. Estas auditorías, que ya son limitadas para abordar abusos complejos como el trabajo forzoso, carecen de credibilidad debido a los antecedentes de detención, acoso y amenazas[46]. La presencia de traductores gubernamentales y la vigilancia en las entrevistas con trabajadores también socavan la credibilidad de la información recopilada. Por último, el clima de represión hacen que sea difícil acceder a información confiable y veraz desde el interior de la región y bloquean el flujo de información al exterior.

La falta de respaldo gubernamental limita la capacidad de influencia (*leverage*) de las empresas frente al Estado que favorece la expansión de las industrias del silicio y polisilicio en la Región Uigur como parte de la estrategia *Made in China 2025.*

Medidas: ¿Qué se puede hacer?

La situación en Xinjiang representa un desafío considerable para las empresas. La falta de visibilidad, la falta capacidad para hablar con la sociedad civil, los trabajadores y otros actores relevantes, junto con la carencia de influencia, han llevado a las ONG a reclamar a las empresas que cesen por completo cualquier abastecimiento directo e indirecto de polisilicio de la Región Uigur. Las empresas deben reflexionar si pueden continuar obteniendo suministros de la región sin verse vinculadas en graves violaciones de derechos humanos, posiblemente mediante una debida diligencia reforzada (*heightened due diligence*), o si deberían buscar fuentes alternativas. En este caso concreto, las conversaciones dentro del sector podrían ser beneficiosas para explorar y buscar alternativas conjuntamente[47].



[44] Los uigures son un grupo étnico que vive en las regiones del noroeste de China, principalmente en la Región de Uigur de Sinkiang. También se encuentran miembros de este pueblo en Kazajistán, Kirguistán y Uzbekistán.
[45] Al realizar la debida diligencia, la evaluación de impactos negativos en materia de derechos humanos debe ser una parte central para comprender el riesgo, y a partir de ahí, la empresa debe tomar medidas tanto proactivas (para evitar la producción de un impacto) como reactivas (esto es, en caso de impacto producido para mitigarlo o remediarlo).
[46] La ley estadounidense establece que las auditorías en la Región son poco fiables. Véase WITA (2020). *What Forced Labor in Xinjiang Means for Supply Chain Due Diligence*
[47] *Antislavery international (2021): Report exposes solar panel industry Uyghur forced labour links.*

ESTUDIO DE CASO: LA PESCA DE ATÚN

Numerosos informes sobre violaciones severas y extendidas de los derechos humanos en las cadenas de suministro de atún enlatado en el Pacífico han documentado casos de trabajo forzoso, esclavitud, trata de personas y de trabajo infantil. Se han dado casos de trabajadores migrantes vendidos como esclavos sin remuneración y arrojados por la borda si se quejan o resultan heridos, evidenciando que la esclavitud moderna es endémica en esta industria.

Para las empresas de conservas de atún y los supermercados, obtener información precisa sobre las condiciones reales en la cadena de suministro del atún representa un desafío considerable. La cadena de suministro es remota, compleja y opaca, con numerosos buques, puertos, plantas de procesamiento y canales de distribución que operan en una red de países en la que participan innumerables actores, lo que dificulta la transparencia, obstaculiza la supervisión regulatoria y facilita el abuso.

El proceso de transbordo (que consiste en recolectar el pescado en el mar y transportarlo al puerto en buques refrigerados) permite que los buques permanezcan en alta mar durante períodos prolongados, lo que puede llevar a los trabajadores a estar atrapados en condiciones de explotación durante años.

Además, el transbordo complica la trazabilidad de la cadena de suministro ya que, combina las capturas de varios barcos y resulta difícil rastrear el pescado hasta su origen individual y controlar la actividad ilegal, como la esclavitud.

Aunque muchas empresas cuentan con políticas de compromiso y respeto de los derechos humanos, su implementación en la práctica es limitada, en parte debido a las dificultades de trazabilidad y a la aplicación efectiva de medidas de debida diligencia en todas las etapas de la cadena de suministro.

Ante este reto: ¿qué se puede hacer?

En este caso en concreto, algunas acciones recomendadas para abordar este problema específico podrían ser:

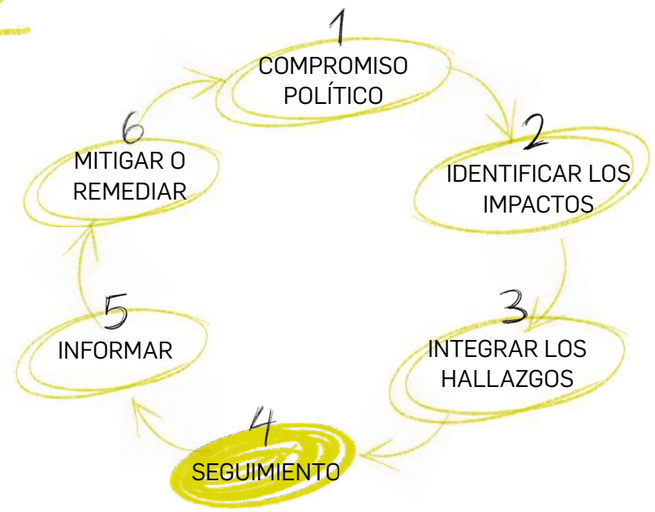
- Aumentar la visibilidad y examinar el riesgo en las cadenas, realizando análisis profundos, más allá de los proveedores inmediatos, para identificar áreas de alto riesgo y tomar medidas audaces para eliminar esos riesgos.
- Facilitar la cooperación con la sociedad civil.
- Colaborar con partes interesadas y socios externos, especialmente trabajadores y sindicatos, para identificar riesgos y víctimas.
- Trabajar en colaboración con las empresas involucradas para introducir una formación integral en derechos humanos que aborde la esclavitud moderna en la pesca, compartir esta formación con subcontratistas y trabajadores en sus cadenas de suministro y evaluar su eficacia[48].

[48] Centro de Empresas y Derechos Humanos (2019): *Out of Sight: Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna.*

3.4 *SEGUIMIENTO* DE LAS *MEDIDAS*

Las empresas deben evaluar su desempeño real y las medidas adoptadas, algo que puede lograrse mediante diferentes instrumentos:

- Diálogo con las partes afectadas. Es fundamental mantener un diálogo continuo con las partes interesadas para comprender la efectividad de las medidas adoptadas.
- Establecimiento de indicadores. Es necesario desarrollar indicadores que permitan evaluar las políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con los derechos humanos. Existen recursos útiles como, por ejemplo, el *Dalit Discrimination Check* del DIHR, que proporciona una lista de verificación para ayudar a las empresas a prevenir la discriminación y la explotación de los *dalit* en sus operaciones y proveedores en India[49].



Es importante que las empresas informen públicamente y de manera transparente sobre los planes de acción para avanzar en el respeto de los derechos humanos. Estos planes deben incluir objetivos específicos e indicadores de seguimiento para medir su progreso de manera efectiva.

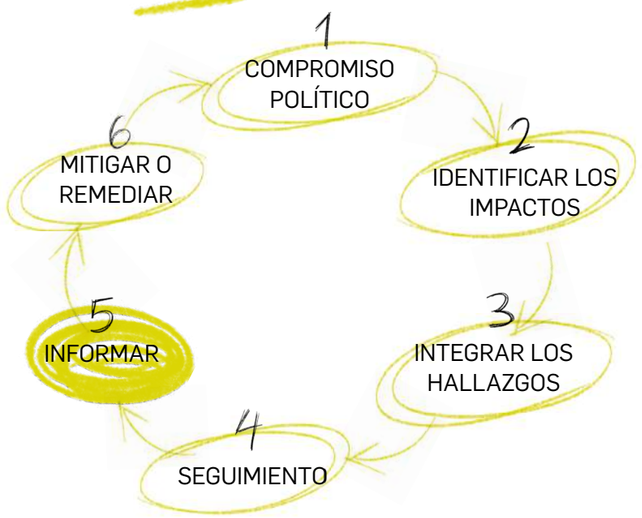
FOCO EN LA DIRECTIVA

Las empresas deben monitorear constantemente la implementación y efectividad de su debida diligencia. Esto implica realizar evaluaciones periódicas de sus propias operaciones, así como las de sus filiales y socios comerciales relacionados con las cadenas de actividades de la empresa. Estas evaluaciones tendrán como objetivos evaluar la implementación y monitorear la adecuación y eficacia de la identificación, prevención, minimización, finalización y mitigación de impactos adversos. Deben verificar que los impactos adversos sean adecuadamente identificados, que se implementan medidas de debida diligencia y que se haya puesto fin a los impactos adversos identificados. Para garantizar la actualización y relevancia de estas evaluaciones, se deben realizar cambios significativos, como mínimo, cada año. Además, se deben revisar si existen motivos razonables para creer que podrían haber surgido nuevos riesgos.

En caso necesario, la política de diligencia debida de la empresa se actualizará de acuerdo con el resultado de dichas evaluaciones, los impactos adversos identificados y las medidas apropiadas derivadas. Esto se llevará a cabo con la debida consideración de la información proporcionada por las partes interesadas.

[49] *Danish Institute for Human Rights & International Dalit Solidarity Network (2008): Dalit Discrimination Check*

3.5 *REPORTING* E INFORMACIÓN



La transparencia y el reporte son cuestiones muy presentes en la regulación y son herramientas esenciales para la rendición de cuentas. La CSRD, mencionada en el Capítulo 2, introduce nuevos requisitos de información que abarcan aspectos como: la estrategia, los objetivos, el papel del Consejo de Administración y de la dirección, los principales impactos adversos relacionados con la empresa y su cadena de valor, los intangibles y cómo se ha identificado la información que se comunica[50].

Muchas empresas ya publican informes de sostenibilidad, en los que se observa una tendencia clara hacia una mayor transparencia en lo que respecta a la debida diligencia, de manera específica y detallada. Conforme a esta Directiva, las empresas deberán reportar de acuerdo con los ESRS. Entre los principales aspectos que introducen la CSRD y los ESRS se encuentran el concepto de doble materialidad, la inclusión de información prospectiva, la información sobre la cadena de valor (*upstream y downstream*), y el enfoque de debida diligencia en sostenibilidad.

Sin embargo, hasta la fecha, muchas empresas aún no proporcionan información adecuada sobre cómo gestionan sus impactos. Por ejemplo, no identifican los riesgos más importantes y describen superficialmente los procesos internos, sin proporcionar una comprensión real de la situación ni de su gestión. Tampoco informan sobre los impactos o las acciones de mitigación adoptadas, ni sobre cómo se realiza el seguimiento de su desempeño[51].

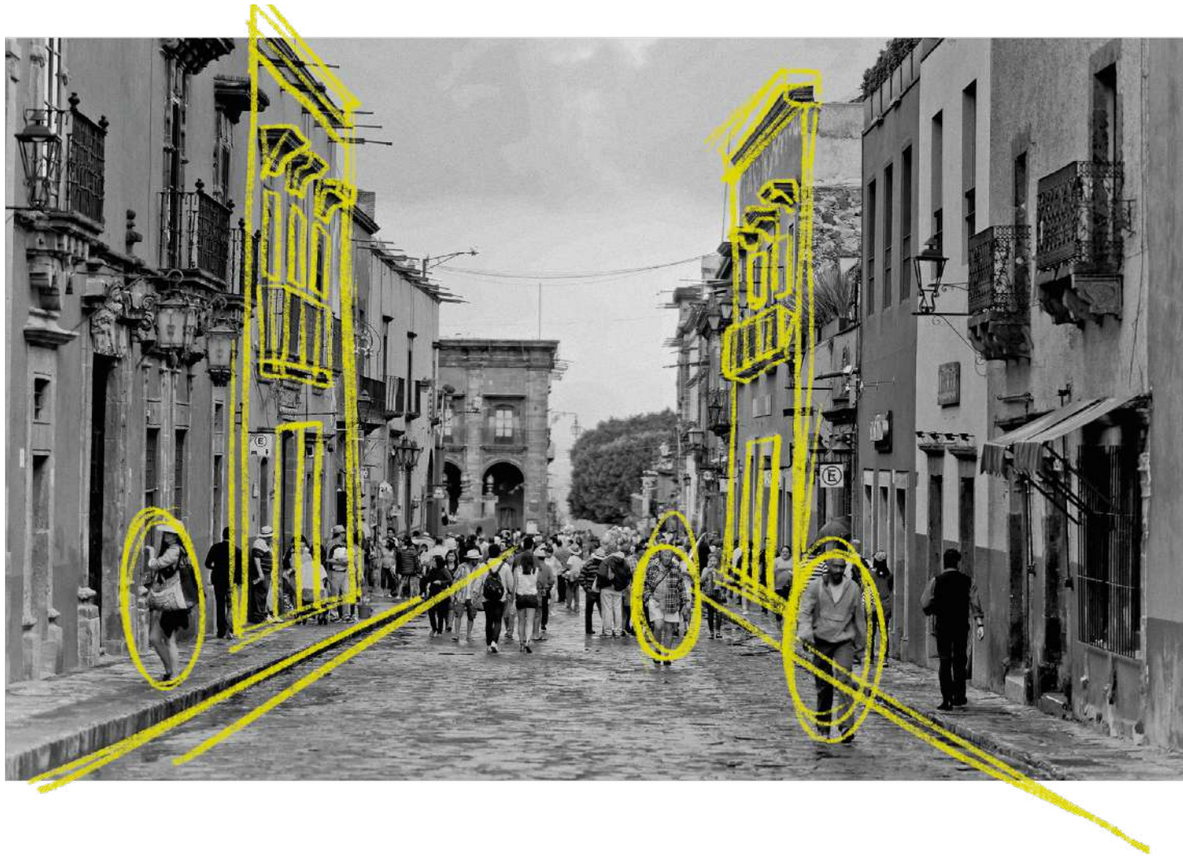
Mejorar la transparencia tiene múltiples beneficios. Por un lado, los inversores están cada vez más interesados en los impactos en derechos humanos relacionados con sus actividades financieras y las de las empresas en las que invierten, y demandan diferentes tipos de datos a lo largo del proceso de inversión. Por otro, la inversión en la elaboración de estos informes puede ser aprovechada para impulsar mejoras en los sistemas de gestión.

Para mejorar el *reporting* en derechos humanos, se sugieren las siguientes pautas:

- Publicar información relevante, material, que refleje el compromiso de la empresa con los derechos humanos y su gestión.
- Informar sobre los riesgos más importantes.
- Proporcionar información significativa sobre cómo se implementan en la práctica las políticas y procesos, así como sobre la organización y distribución de responsabilidades dentro de la empresa.
- Explicar claramente el enfoque de la empresa para abordar los riesgos de derechos humanos.
- Detallar el enfoque de la empresa para conseguir la participación de las partes interesadas, con ejemplos que ilustren como esta participación influye en la comprensión de riesgos y expectativas, y en las decisiones y acciones de la empresa.
- Ser transparente sobre los impactos ocurridos y las medidas adoptadas para su gestión[52].

FOCO EN LA DIRECTIVA

Las empresas deben informar sobre los aspectos regulados por la Directiva a través de la publicación de una declaración anual en su página web, que debe estar disponible en al menos una de las lenguas oficiales de la UE y dentro de un período de tiempo razonable, pero a más tardar 12 meses después del ejercicio para el cual se elabora la declaración.



[50] La Directiva aplica a todas las grandes empresas, coticen o no en mercados de valores y a empresas no comunitarias con actividad sustancial en la UE, al igual que las pymes que cotizan en bolsa. Desde el 1 de enero de 2024, afecta a grandes empresas de interés público (más de 500 empleados). Desde el 1 de enero de 2025, a las grandes compañías de más de 250 empleados y/o una facturación de 40 millones de euros y/o de 20 millones en activos totales, y a partir del 1 de enero de 2026, a las pymes cotizadas y otras empresas.

[51] Shift project (2017): *Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?*

[52] Shift Project (2017): *"Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?"*

3.6 REMEDIAR O *MITIGAR LOS* IMPACTOS *NEGATIVOS*

Las empresas tienen la responsabilidad de abordar y remediar los impactos negativos que hayan causado o contribuido a causar, adoptando medidas que garanticen una reparación efectiva. Esto implica proporcionar remedios directamente o cooperar con otros actores en su reparación.

El remedio es una de las etapas a menudo pasada por alto en el proceso de la debida diligencia, ya que normalmente se recurre a medidas legales. Las acciones de remedio dependerán del tipo de impacto, el número de personas afectadas, los derechos infringidos, entre otros, y pueden exceder a lo que legalmente se reconoce. En última instancia, la obligación de reparar estará determinada por el grado de contribución de la empresa al impacto de que se trate.

Existe, una escasez de orientación práctica sobre cómo brindar remedios efectivos, herramientas para evaluar su eficacia y pocos estudios de caso disponibles públicamente, lo que limita la capacidad de aprender de experiencias pasadas y avanzar en este ámbito.

TABLA 5. Tipología de relación con el impacto y el remedio

RELACIÓN CON EL IMPACTO	RESPONSABILIDAD	ACCIÓN DE REMEDIO
Causar	Detener la causa del impacto o la acción que lo provoca	Remediar directamente el impacto
Contribuir	Detener el impacto y adoptar medidas relacionadas con la acción que lo genera	Contribuir a remediar el impacto
Estar relacionado con	Adoptar medidas respecto a la acción que origina el impacto	Usar la capacidad de influencia (*leverage*) para prevenir o mitigar el impacto

FUENTE: elaboración propia

El remedio efectivo debe, al menos:

- Considerar quiénes son las personas más vulnerables en el proceso de reparación.
- Responder a las experiencias y expectativas de los titulares de derechos que se vieron afectados.
- Explorar diversas vías hacia la reparación efectiva, que no tienen por qué ser siempre de naturaleza monetaria. El pago de indemnizaciones puede combinarse con otras acciones como devolver a las personas al estado en el que estaban antes del impacto, ofrecer disculpas públicas[53], entre otros.

FOCO EN LA DIRECTIVA

Cuando una empresa sea responsable, ya sea de forma individual o conjunta, de un impacto adverso real, deberá proporcionar remedio. Si el impacto adverso real es atribuible únicamente a un socio comercial de la empresa, esta podrá, de manera voluntaria, ofrecer una solución y emplear su capacidad de influencia sobre el socio comercial para facilitar el remedio.

[53] Tal y como hizo la compañía ferroviaria francesa, SNCF, por su complicidad en el transporte de judíos durante la Segunda Guerra Mundial.

3.7 MECANISMOS DE QUEJA Y RECLAMACIÓN

Como parte de las acciones para la reparación de posibles impactos negativos sobre los derechos humanos, la empresa debe establecer, como medida previa a la reparación, mecanismos operativos que permitan a cualquier persona presentar una reclamación o una queja sobre algún comportamiento o acción que esté afectando sus derechos. Estos mecanismos deben ser específicamente diseñados para canalizar quejas o denuncias relacionadas con los derechos humanos.

FOCO EN LA DIRECTIVA

Las empresas deben establecer mecanismos operativos de notificación y de reclamación extrajudiciales, abarcando tanto sus propias actividades como las de sus filiales y las de sus socios comerciales en toda la cadena de actividades. Estos mecanismos deben estar accesibles para las personas afectadas (o para aquellas que tengan motivos fundados para creer que podrían verse afectadas por un impacto), sus representantes legítimos, sindicatos y otros representantes de los trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y personas físicas y jurídicas que defiendan los derechos humanos o el medio ambiente.

Es esencial que estos mecanismos sean legítimos, accesibles, predecibles, transparentes y compatibles con los derechos. Deben basarse en el diálogo y la colaboración, y las empresas deben tomar medidas para evitar represalias garantizando la confidencialidad de los denunciantes. Estos mecanismos deben diseñarse y gestionarse considerando las perspectivas de las partes interesadas y adaptándose a las necesidades de aquellos que puedan estar en una situación de mayor vulnerabilidad, teniendo en cuenta también las cuestiones de género y culturales.

Cuando una denuncia esté bien fundada, se considerará identificado el impacto adverso objeto de la reclamación y la empresa deberá tomar las medidas apropiadas para abordarlo.

TABLA 6. Pasos para establecer la debida diligencia

PASOS	FUNCIONES
1 Establecer sistemas de gestión para la debida diligencia	/ Adoptar políticas específicas, como una política de derechos humanos y una política de debida diligencia[54], así como otras pertinentes como código ético, política de proveedores, política medioambiental, etc. / Construir capacidad interna y alinear las funciones dentro de la organización, involucrando a departamentos clave como legal, riesgos, recursos humanos, sostenibilidad, compras, etc. / Involucrar activamente a proveedores y socios comerciales a través de medidas como la divulgación, la inclusión de cláusulas específicas en contratos, el diálogo y la formación. / Establecer controles internos para mejorar la visibilidad y obtener información relevante sobre la cadena de valor. / Establecer mecanismos de queja accesibles y efectivos para las personas afectadas.
2 Identificar y evaluar los riesgos de impactos en la cadena de valor	/ Mapear exhaustivamente las operaciones, socios comerciales y cadenas de valor. / Priorizar los riesgos en función de su gravedad, alcance y severidad, teniendo en cuenta la actividad de la empresa.
3 Gestionar los riesgos en la cadena de valor	/ Informar regularmente a la alta dirección y al consejo de administración. / Adecuar funciones internas según las necesidades emergentes relacionadas con la debida diligencia. / Generar apalancamiento individualmente o en colaboración con otros actores. / Desarrollar la capacidad interna y de los socios comerciales. / Proporcionar remedios adecuados cuando se haya "causado" o "contribuido" a impactos adversos, asegurando así la rendición de cuentas y la reparación efectiva.

FUENTE: elaboración propia

[54] La Directiva exige además de una política de debida diligencia, una descripción de los procesos de la empresa.

CARLOS MONJAS

Gerente de Relación con Comunidades y Derechos Humanos de Repsol

Repsol ha sido la primera empresa española en conseguir la mejor puntuación en el Corporate Human Rights Benchmark 2023. Este logro resalta el compromiso que tiene hoy la compañía con los derechos humanos. Repsol ha tenido que trabajar mucho para poder hacer frente a un entorno y unos *stakeholders* muy exigentes en materia de derechos humanos. Quizá por haber pasado esas dificultades, hoy la compañía puede destacar por su compromiso con esta temática.

ENTREVISTA

La debida diligencia puede tener un enfoque de cumplimiento, pero conviene entender que supone una ventaja competitiva para la compañía.

En general, desde el punto de vista de los derechos humanos, ¿cuáles son los retos futuros tanto para Repsol como para el sector en relación con este tema?

Uno de los principales retos que enfrentamos en Europa son los nuevos desafíos legislativos. En Repsol, nuestro enfoque principal no está tanto en la diligencia debida, sino en la cadena de valor. Uno de los retos clave como sector es centrarnos en la operación y cómo incorporar adecuadamente la cadena de suministro para cumplir con los requisitos legales y de sostenibilidad. Anteriormente, este tema estaba relacionado principalmente con la reputación de la empresa, pero ahora son los requisitos legales los que dictan la obligación de actuar. También existe un endurecimiento y una mayor exigencia en temas de sostenibilidad a nivel global. Antes solo se evaluaba la parte económica, pero ahora la sostenibilidad también tiene un peso relevante en las decisiones, lo que implica un mayor escrutinio en auditorías y otros procesos relacionados.

¿Cuál de estos desafíos es el que más "preocupa"?

Desde el punto de vista interno, el desafío principal son los procesos, los cuales, pese a ser gestionables, requieren de tiempo y recursos para su implementación, incluyendo la necesidad de una mayor digitalización y tecnificación. El hecho de que el enfoque en debida diligencia pase de voluntario a obligatorio, va a implicar que las empresas tengan que afrontar importantes retos en los procesos y normativa interna, en los reportes etc.

A nivel externo, el mayor "desafío" está en la cadena de valor, y concretamente, en la parte de la cadena de suministro, puesto que ahí la incertidumbre es mayor. Hay proveedores que no tienen clara su cadena de suministro, lo que dificulta el proceso de selección y priorización, así como la gestión de riesgos. A pesar de esto, Repsol cuenta con una amplia experiencia en sostenibilidad y se tiene la suerte de contar con recursos y apoyo de otros departamentos para abordar estos desafíos.

Para las empresas que están empezando desde cero, el proceso puede parecer abrumador, ya que implica una combinación de aspectos técnicos y cambios en la mentalidad interna de la compañía. En el caso de empresas grandes que no han avanzado en estos temas, la tarea es aún más desafiante, especialmente si nunca han enfrentado problemas en esta área, ya que las dificultades, te hacen aprender. En Repsol, llevamos 16 años trabajando en políticas de derechos humanos, lo que nos ha permitido aprender de los errores y realizar un proceso continuo de mejora.

¿Qué consejo le darían a una empresa que se encuentra con estos desafíos?

Mi consejo es que se plantee esta situación no solo como una obligación legal, sino como una oportunidad para diferenciarse y obtener una ventaja competitiva. Es fundamental ir más allá del cumplimiento normativo y buscar cómo estas prácticas pueden generar beneficios tangibles para la empresa, como mejorar su reputación, su relación con los gobiernos y las comunidades locales, y en última instancia, generar nuevas oportunidades de negocio.

En Repsol, entendemos que obtener una licencia social para operar es fundamental, lo que implica ser “buenos vecinos”, cumplir con los compromisos adquiridos con las comunidades, y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos. Una buena práctica que destacaría, es la capacidad de detener un proyecto si se identifican potenciales problemas relacionados con los derechos humanos o de impacto en las comunidades. Esto no solo ahorra dinero a largo plazo, sino que también ayuda a mantener relaciones positivas con los gobiernos y las comunidades, lo que puede abrir nuevas oportunidades de negocio a futuro.

Es importante reconocer que muchas empresas, de diversos sectores como el extractivo, las energías renovables, el textil, la alimentación etc., han enfrentado problemas en este ámbito. Sin embargo, aquellas que adoptan prácticas sólidas en materia de derechos humanos suelen avanzar más rápido y de manera más sostenible en el tiempo.

¿Se han podido calcular, en términos monetarios, los impactos de estas acciones?

Calcular el impacto social y monetizarlo es muy difícil, y uno de los grandes retos a los que nos enfrentamos. Cuando algo va mal es más fácil monetizar porque se calcula la pérdida (por ej. de operaciones paradas). Cuando va todo bien, realizar estos cálculos resulta más complicado. En el tema de los derechos humanos, hace falta aplicar tanto aspectos técnicos como el sentido común. La capacitación de los equipos en esta materia es esencial. Es importante que los equipos de operaciones comprendan los impactos en derechos humanos y puedan explicar cómo estos pueden aportar valor positivo al proyecto, así como reconocer y abordar los impactos sociales. Esto garantiza que no se pasen por alto aspectos importantes y que se tomen decisiones informadas en todas las fases del proyecto.

¿Puede identificar alguna pauta que haya funcionado muy bien?

A nivel interno, una fórmula que ha funcionado muy bien es mantener un diálogo fluido y directo entre el área de sostenibilidad y el área de operaciones, eliminando intermediarios. En el caso de Repsol, se valora mucho el trabajo del departamento de sostenibilidad, lo que ha facilitado una colaboración estrecha y una red de apoyo sólida a nivel interno.

A nivel externo, es crucial entender la realidad específica de cada contexto, lo que incluye realizar evaluaciones de impacto social en profundidad. Repsol ha optado por un modelo mixto, donde la empresa se involucra en estas evaluaciones en lugar de depender exclusivamente de consultores externos. Esto ayuda a que las comunidades vean el compromiso y la implicación de la compañía.

El cumplimiento de los compromisos adquiridos con las comunidades es fundamental para construir confianza. En ocasiones, son las propias comunidades las que monitorean el cumplimiento socioambiental. Se identifica a personas que poseen una mayor formación o que ejercen un liderazgo destacado dentro de la comunidad, y, en caso necesario, se ofrece capacitación adicional para que puedan desempeñar adecuadamente estas funciones de reporte. Todo esto, refuerza la transparencia y la relación de confianza.

El cumplimiento de los compromisos adquiridos con las comunidades es fundamental para construir confianza.

4

4.1 OCHO RETOS A LA HORA DE IMPLEMENTAR LA DILIGENCIA DEBIDA 130

4.2 SEIS BENEFICIOS DE LA CORRECTA GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS 148

¿Cómo aportan los derechos *humanos* valor a la *empresa*?: *del reto* a la *oportunidad*

4.1

OCHO RETOS A LA HORA DE *IMPLEMENTAR* LA DEBIDA *DILIGENCIA*

RETO 1:

LA TRAZABILIDAD EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO GLOBALES Y COMPLEJAS

La globalización ha ampliado el alcance de las operaciones empresariales más allá de las fronteras nacionales, lo que ha resultado en la obtención de productos más baratos y en la maximización de las ganancias. Sin embargo, en algunos casos, este fenómeno también ha llevado a situaciones como la reducción de los precios pagados a los trabajadores o agricultores por sus cultivos, o el incremento de la presión hacia sus condiciones laborales.

A pesar de estos desafíos, la globalización puede ser vista como una oportunidad para crear redes que fomenten el surgimiento de movimientos globales en pro de los derechos humanos. Estos movimientos buscan crear un comercio más justo, reducir el trabajo infantil y promover una cultura de derechos humanos universales.

La demanda de mano de obra barata coincide con una creciente oferta de trabajadores en determinados países, muchos de los cuales se encuentran en situación de vulnerabilidad. Las empresas globales, con sus cadenas de valor extensas y estructuras corporativas complejas, con filiales, franquicias, contratistas y subcontratistas, enfrentan importantes desafíos relacionados con los derechos humanos.

El primer nivel de las cadenas de valor, conocido como *tier 1*, generalmente es menos susceptible al riesgo en comparación con los niveles más lejanos, donde la vigilancia e información son limitadas, lo que aumenta el riesgo de vulneración de derechos humanos. Sin embargo, en la práctica, muchas empresas no van más allá del proveedor directo del primer nivel debido a las dificultades para identificar "de manera fiable" las empresas en los eslabones más lejanos. En muchos casos, el proveedor directo es simplemente un distribuidor español que, a su vez, tiene una cadena extensa para adquirir productos en un país con mayor riesgo.

Aunque pueda parecer abrumadora la tarea de identificar riesgos en toda la cadena de valor, la expectativa y la responsabilidad varían según si la empresa `causa´, `contribuye` o `está relacionada´ con el impacto.

ABORDANDO EL RETO DE LA TRAZABILIDAD. CADENAS DE SUMINISTRO DE MINERALES EN EL SECTOR DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES

Los metales y minerales son fundamentales para la transición energética. Aunque se comercializan como simples mercancías, es crucial prestar atención a la forma en que se producen.

La demanda de minerales y metales necesarios para los equipos de energía renovable está en constante aumento. Sin embargo, dicha demanda plantea preocupaciones sobre los derechos humanos para muchos trabajadores y comunidades afectadas por la extracción de dichas materias primas.

Para abordar este desafío, el sector está invirtiendo cada vez más en sistemas de trazabilidad. Por ejemplo, la empresa Dormakaba ha adoptado medidas para rastrear el origen del cobalto utilizado en sus componentes electrónicos. El cobalto es un metal raro que se utiliza en las baterías de litio de los teléfonos, vehículos eléctricos o molinos de viento. El 70% del cobalto actual proviene de la República Democrática del Congo (RDC), un país conocido por su situación de conflicto y por vulneraciones de los derechos humanos como el trabajo forzoso, la explotación laboral y el trabajo infantil, así como problemas de salud y seguridad.

Domarkaba consultó a expertos en derechos humanos y encargó un informe independiente que le proporcionó una descripción detallada de la parte *upstream* de la cadena de suministro de cobalto, así como de los actores que participan en la extracción y manipulación de este mineral. Desde entonces, la empresa ha mantenido diálogos con sus proveedores más importantes sobre los derechos humanos y riesgos ambientales. Además, la empresa se ha fijado el objetivo de asegurar la trazabilidad de la cadena de suministro de minerales con alto riesgo de trabajo infantil para el año 2027[55].

[55] El informe *Tracing Cobalt in Fragmented Supply Chains* fue realizado por el Instituto de Ética Empresarial de la Universidad de *Saint Gallen*. Según los principales hallazgos del estudio, existe un acuerdo general entre los principales expertos y organizaciones de que ninguna empresa puede afirmar que el cobalto que contienen sus productos no proviene, en parte, de la República Democrática del Congo.

RETO 2:

LAS LIMITACIONES DE LAS AUDITORÍAS SOCIALES

Muchas empresas confían principal o exclusivamente, en auditorías sociales y certificaciones como su único medio de debida diligencia considerando, erróneamente, que estos procesos son equivalentes a una debida diligencia completa. El modelo actual de auditoría social muestra amplias limitaciones, entre las que destacan:

- La presión sobre los costes reduce la duración y recursos empleados en las auditorias, lo que dificulta profundizar en las investigaciones y corroborar la información. En ocasiones, estas auditorías se convierten en meros ejercicios "*tick the box*", que olvidan cuál es (y, por ende, no logran) el objetivo de la auditoría: identificar riesgos de impacto en los derechos de los trabajadores.

- Es frecuente que los proveedores oculten las condiciones reales de trabajo durante las auditorías (especialmente, las anunciadas), utilizando libros contables duplicados, registros falsos u ocultando a trabajadores menores o empleados de forma irregular durante los días de la visita.

- No son adecuadas para abordar cuestiones complejas como la violencia de género, el acoso laboral o sexual en determinadas culturas u otras formas ocultas de abuso como el trabajo forzoso.

- La información obtenida a través de entrevistas realizadas únicamente en el lugar de trabajo es limitada, siendo necesario ampliar estos ejercicios con conversaciones en áreas residenciales u otros lugares, consultas con la sociedad civil o análisis de prácticas de compra.

- El temor a perder el empleo o la amenaza de represalias contra los trabajadores entrevistados es una preocupación legítima si trasciende alguna queja de estos durante las entrevistas. Esto puede disuadir a los trabajadores de responder sinceramente a preguntas planteadas por alguien que nunca han visto y probablemente no vuelvan a ver. Esta situación hace que la información obtenida en auditorías en el centro de trabajo no sea siempre fiable.

- Las auditorías no incorporan suficientemente las perspectivas de las partes interesadas afectadas para comprender los impactos y evaluar la eficacia de las acciones de mitigación, limitándose en gran medida al centro de trabajo y sin considerar la perspectiva más amplia del riesgo.

- Las firmas de auditoría y certificación no han integrado completamente los derechos humanos en sus propias políticas y procesos de debida diligencia, lo que resulta en el uso de estándares y metodologías deficientes basadas en una comprensión incompleta de los derechos humanos. La falta de regulación y supervisión gubernamental en el sector de la auditoría social contribuye a la falta de transparencia y acceso público a los informes de auditoría.

- Algunas empresas que realizan auditorías sociales han sido criticadas por no identificar correctamente impactos graves, facilitando así que perduren en el tiempo. Además, pueden existir casos de falta de independencia, corrupción de auditores o posibles conflictos de interés en algunos países.

En resumen, existen ciertas deficiencias de esta herramienta por lo que es preciso complementar las auditorías sociales y certificaciones con otras estrategias para obtener información completa, sólida, actualizada y continua sobre el impacto de las prácticas empresariales, en conjunción con los riesgos propios del país, el sector, y las poblaciones vulnerables.

Se requiere un cambio de perspectiva del monitoreo y la auditoría, que deben pasar de ser simplemente una "inspección" -y en ocasiones un mal uso de los recursos-, a una herramienta para fomentar una responsabilidad compartida y garantizar que los trabajadores en sus cadenas de valor sean tratados con dignidad.

FOCO EN LA DIRECTIVA

La Directiva sugiere que las empresas, a la hora de implementar la debida diligencia, recurran a expertos en la materia o a terceros independientes a fin de asegurar una experiencia adecuada en derechos humanos.

SUPERANDO EL RETO DEL LÍMITE DE LAS AUDITORIAS: LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN SECTORIAL

Algunas empresas recurren a plataformas de auditoría compartidas que colaboran estrechamente con empresas de auditoría afiliadas, siendo el sector textil uno de los más avanzados en este tipo de colaboraciones sectoriales[56]. Entre las ventajas que ofrecen estas asociaciones se encuentran: (i) la oportunidad de compartir información relevante, (ii) el ahorro de costes y de recursos y (iii) la posibilidad de contrastar y validar la información recopilada.

[56] Por ejemplo, las auditorías de SMETA (Auditoría de comercio ético de los miembros de Sedex o *Sedex Members Ethical Trade Audit* en inglés) se publican en el sistema SEDEX para garantizar una transparencia total con respecto a la obtención de datos sobre los proveedores.

RETO 3:

CUANDO HAY INTERESES OPUESTOS EN LA COMPAÑÍA

Las empresas deben analizar si su modelo de negocio, incluidas sus prácticas de compra, podrían estar contribuyendo a casos de vulneración de derechos humanos a lo largo de su cadena de valor. A continuación, se comparten algunos ejemplos e implicaciones de las prácticas de aprovisionamiento.

TABLA 7. Implicaciones de las políticas de compras en los derechos humanos

POLÍTICAS DE COMPRA	IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS
Exigencias de peso específicas para ciertos productos agrícolas	Dada la imposibilidad de que una pieza de brócoli cumpla con el peso exacto requerido, el proveedor debe usar más trabajadores para cortar y añadir peso adicional. Sin embargo, este peso adicional no se paga al proveedor, lo que afecta a su capacidad para pagar salarios a sus trabajadores.
Importancia real del componente ético	El componente ético a menudo se tiene en cuenta para la selección de proveedores (a mayor cumplimiento de estándares sociales, más pedidos al proveedor), pero no se integra de la misma forma en otras decisiones como la negociación del precio. Los precios bajos dificultan la capacidad económica del proveedor y pueden traducirse en la violación de los derechos laborales.
Prácticas de pedidos cambiantes y repentinas	La falta de organización y planificación en eslabones como la producción o el transporte pueden resultar en la imposición de horas extraordinarias -a menudo excesivas o sin garantía de pago de salarios mínimos-, lo que aumenta los riesgos para los trabajadores.
Cancelación abrupta de orden en curso	La cancelación del pedido sin justificación puede llevar al despido de trabajadores sin indemnización.

FUENTE: elaboración propia

Las empresas tienen la responsabilidad de enfrentar los impactos derivados de sus propias prácticas de compra. Pese a que no hay soluciones mágicas, se pueden tomar medidas prácticas para abordar las presiones subyacentes en las prácticas de compra que, a menudo, resultan en incumplimientos del tiempo de trabajo o el salario de los trabajadores. Algunos de estas acciones podrían ser las siguientes:

- Revisar y fijar los precios que permitan a los proveedores respetar de manera realista los derechos de los trabajadores, sin recurrir a la subcontratación.
- Desarrollar relaciones a largo plazo basadas en la confianza, y mantener un diálogo abierto con los proveedores sobre sus necesidades reales, de inversión, etc.
- Evaluar la capacidad de producción de los proveedores para evitar la subcontratación, y revisar requisitos de empaquetado, etiquetado, etc., que podrían conducir a que los trabajadores deban trabajar más horas de las planificadas o incrementar los costes de producción, lo que a su vez puede afectar negativamente los derechos de los trabajadores.
- Realizar órdenes de compra con suficiente antelación y adecuada planificación.
- Implementar incentivos financieros para los proveedores, premiándolos por cumplir con los estándares de derechos humanos.
- Asumir los costes de las auditorías.

SUPERANDO EL RETO DE INTERESES EN CONFLICTO DENTRO DE LA COMPAÑÍA: FORMACIÓN A LOS EQUIPOS DE COMPRAS

Una herramienta valiosa para las empresas es proporcionar formación en derechos humanos a los equipos de compras, adaptada a las particularidades de la empresa, el sector y la cadena de suministro. Esto permite que este personal clave comprenda los potenciales impactos en derechos humanos derivados de las políticas y prácticas de la empresa. Además, les capacita para establecer el diálogo con los proveedores, identificar posibles riesgos y adquirir las habilidades necesarias para implementar la debida diligencia y abordar los dilemas de derechos humanos en la cadena de valor de la empresa.

BUENA PRÁCTICA

FORMACIÓN A EMPLEADOS

ILUNION ha lanzado un programa de formación integral para todo el personal de la empresa, con módulos específicos adaptados al trabajo de cada sector dentro del grupo empresarial. En paralelo, la compañía ha adoptado una política de compras responsables y sostenibles, que definen como "un cambio muy sustancial", puesto que las decisiones de compra ya no se basan en los precios, sino en la priorización de sus proveedores en función de sus valores y compromiso con el respeto a los derechos humanos. Este enfoque se comunica tanto a los proveedores, los clientes, así como a sus equipos y directivos que son embajadores del mensaje de respeto a los derechos humanos.

BUENA PRÁCTICA

FORMACIÓN EQUIPOS DE COMPRAS

Grupo Dia ha implementado formaciones de derechos humanos elaboradas con expertos independientes para profesionales de compras y aprovisionamiento, adaptadas a los riesgos del sector, la geografía donde está presente la empresa y sus operaciones diarias.

RETO 4:

DE LAS RELACIONES UNILATERALES AL DIÁLOGO ENTRE SOCIOS COMERCIALES

Las entrevistas con proveedores de diversos sectores revelan una tendencia constante de `fatiga´ frente a las auditorías encargadas por sus clientes, quienes imponen sus Códigos de Conducta y sus procesos de auditoría, obligando a los proveedores a múltiples ejercicios descoordinados de diferentes empresas.

Para algunos proveedores el lenguaje de derechos humanos es aún novedoso, y realizan auditorías únicamente a solicitud de sus clientes, sin creer en su efectividad y sin un objetivo concreto en términos de derechos humanos a largo plazo, lo que les impide generar cambios a nivel sistémico.

Algunas empresas han llegado a la conclusión de que los esfuerzos individuales y la supervisión excesivamente rigurosa no son eficaces para abordar desafíos complejos. Para impulsar un cambio escalable y efectivo, reconocen la necesidad de adoptar nuevos enfoques, fomentar una mayor colaboración y compromiso, adoptar una menor imposición y compartir responsabilidades en lugar de traspasarlas cuando se descubre o produce un impacto.

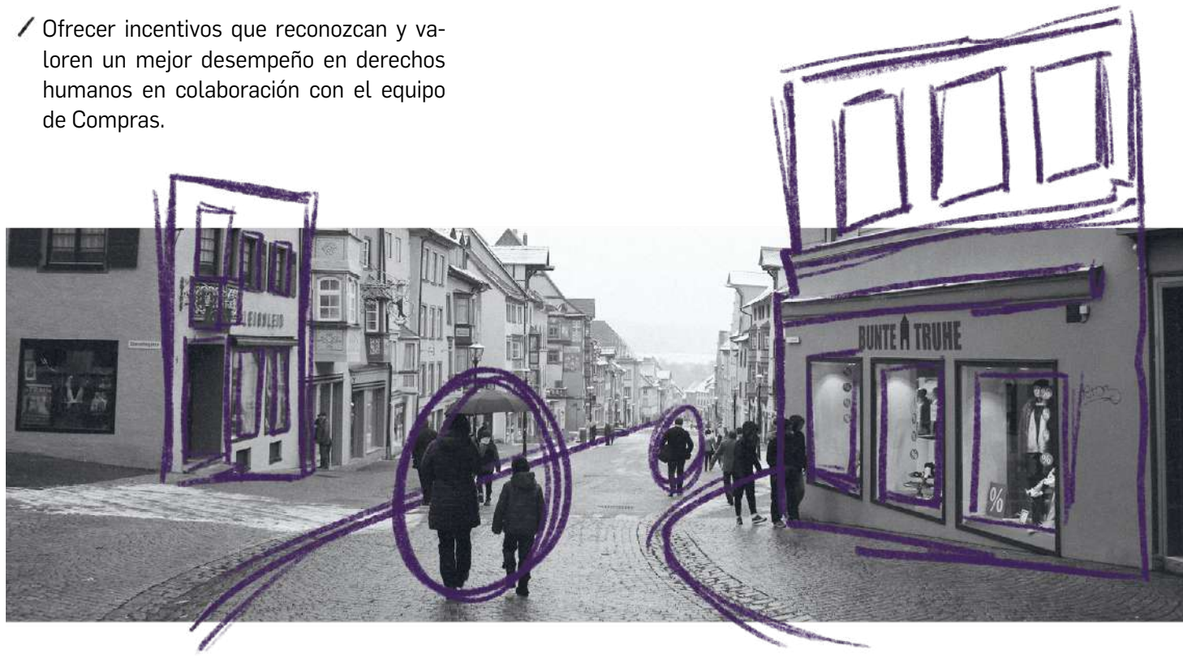
Para superar el reto con una perspectiva integral se sugieren las siguientes pautas:

- Fomentar la colaboración y el diálogo en lugar de `imponer´ modelos de auditoría u otros esquemas de certificación de estándares que no se adaptan a la realidad local.
- Revisar las cláusulas de desvinculación para especificar los impactos graves que podrían dar lugar a la terminación de un contrato.
- Establecer incentivos positivos o estrategias innovadoras para alentar a los proveedores a abordar los problemas con soluciones eficaces.
- Invertir en el desarrollo de capacidades de los proveedores.
- Ofrecer incentivos que reconozcan y valoren un mejor desempeño en derechos humanos en colaboración con el equipo de Compras.

BUENA PRÁCTICA

EL DIALOGO, TAMBIÉN NECESARIO ENTRE LAS EMPRESAS Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En Alemania, donde la Ley sobre debida diligencia a lo largo de cadena de suministro[57] está en vigor desde 2023, la agencia de cooperación - GIZ - ha financiado algunos proyectos para asistir a las empresas en el desarrollo de sistemas robustos de debida diligencia en materia de derechos humanos.



[57] *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Suppy Chains of Germany. July 16, 2021 (csr-in-deutschland.de)*

RETO 5:

COSTES, RECURSOS Y DESVENTAJAS COMERCIALES PARA LAS PYMES

Numerosas empresas, principalmente las medianas y pequeñas, argumentan que carecen de los recursos necesarios para adoptar sistemas de debida diligencia, y que los costos asociados a ese ejercicio podrían amenazar su viabilidad económica. Dada la carga regulatoria y financiera que representa para las pymes, muchas leyes de debida diligencia en derechos humanos, hasta el momento, solo se aplican a las grandes corporaciones.

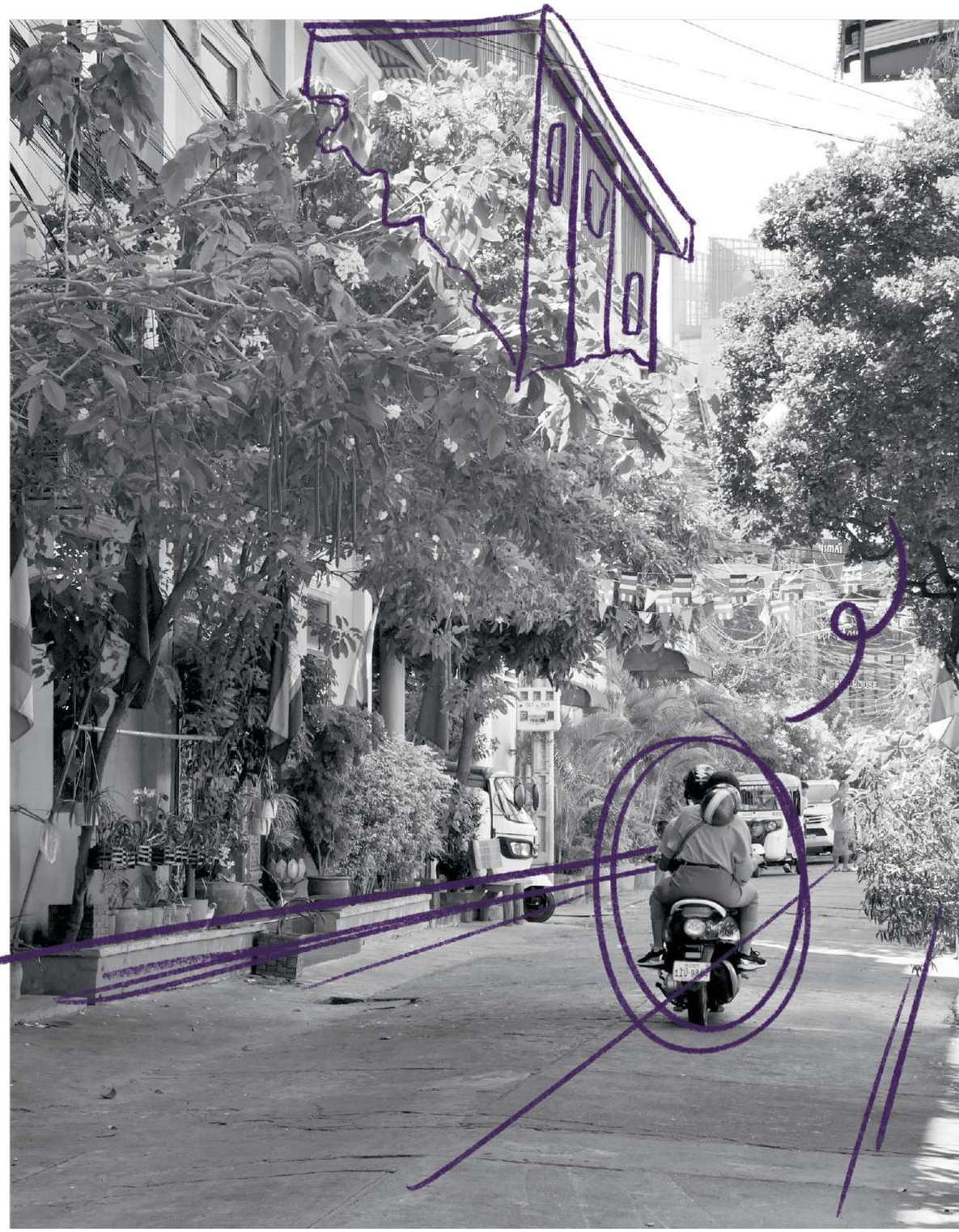
Sin embargo, estas regulaciones reconocen que las actividades de las pymes también pueden generar impactos graves en los derechos humanos y, por lo que es crucial gestionar adecuadamente el riesgo. En este sentido, los Principios Rectores subrayan que la debida diligencia puede adaptase según el tamaño de la empresa, el nivel de riesgo de impactos, y la naturaleza y contexto de sus operaciones. Además, destacan la importancia de que las empresas prioricen los casos en los que no puedan abordar simultáneamente todos los impactos detectados.

Desde hace años, muchas empresas han estado adoptando medidas para fortalecer la gestión en derechos humanos de sus cadenas de valor, incluyendo fortalecer la capacidad de las empresas más pequeñas y sus proveedores para gestionar estos riesgos mediante, por ejemplo, la financiación de programas de formación y sensibilización dirigidos a proveedores y trabajadores.

SUPERANDO EL RETO LA FLEXIBILIDAD DE LAS PYMES

Las pequeñas y medianas empresas representan aproximadamente dos tercios del empleo mundial. En España, estas empresas constituyen el 99,8% del total de las empresas, generan más del 62% del Valor Añadido Bruto (VAB) y emplean alrededor del 66% de la fuerza laboral empresarial total[58].

A pesar de las dificultades para acometer los costes asociados de implementar la debida diligencia, las pymes también disfrutan de ciertas ventajas, como una mayor flexibilidad en comparación con las grandes empresas, lo que les permite potencialmente responder de manera más ágil a los retos en la cadena de valor. Además, existen orientaciones específicas diseñadas desde la Comisión Europea y la OCDE para ayudar a las pymes a implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos[59].



[58] Ministerio de Industria: Marco Estratégico en política de PYME 2030.
[59] La Comisión Europea ha publicado orientaciones para ayudar a las PYME a aplicar los principios rectores. Asimismo, la OCDE ha publicado una Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, que contiene algunas sugerencias específicas para las pymes.

IGNACIO NARDIZ

Head of Trading de SUGAR GLOBAL TRADING

SUGAR GLOBAL TRADING (SGT) es una compañía dedicada a la importación y exportación de azúcar, que nace en 2021. Esta pyme, confrontada a la creciente regulación en el ámbito de los derechos humanos, ha pasado por un proceso "exprés" de aprendizaje de lo que son sus riesgos de derechos humanos y cómo gestionarlos a través de un proceso de diligencia debida.

ENTREVISTA

Hemos tomado conciencia de que hay riesgos que hasta ahora no veíamos, pero que están ahí y hay que conocerlos para poder gestionarlos.

¿Cuál considera que es el principal reto para implementar la debida diligencia en una empresa con un tamaño y características como la suya?

Para las empresas con cadenas de valor extensas, como nosotros que trabajamos con más de 50 proveedores y estamos presentes en más de 15 países, adaptarse a los estándares exigidos por la Unión Europea puede resultar desafiante. Aunque existe un proceso para cumplir con estos estándares, la falta de una certificación específica puede generar confusión. Es esencial identificar los potenciales riesgos en toda la cadena de suministro y trabajar para minimizarlos. Sin embargo, es importante comprender que no existe un riesgo cero en nuestro contexto de operación.

Nuestra cadena de suministro abarca todo el proceso, desde la producción del azúcar, ya sea de caña o de remolacha, hasta la entrega a clientes finales, ya sean barcos o envases de azúcar en un supermercado. Son cadenas largas, en países diferentes y hemos empezado a ver que necesitamos cumplir con unos requisitos de trazabilidad y buenas prácticas para poder vender a cualquier cliente.

Nuestro mayor reto radica en que tenemos muchos pasos desde el productor de azúcar, el camión que lleva el azúcar a la fábrica, el siguiente camión que lo transporta en barco hasta la Unión Europea, y luego internamente, etc. Esto es un esquema básico, pero sirve para entender que es muy difícil adoptar normas que nos permitan garantizar la trazabilidad desde el origen hasta el destino final. Existen muchos actores implicados en nuestra cadena y es difícil garantizar que todo el mundo haga lo correcto en todas estas etapas.

Nosotros como *traders* buscábamos tener un "papel" que certifique que las cosas se están haciendo bien, pero nos hemos dado cuenta de que eso no existe o no funciona. No hay un nada (papel, proceso, certificación) que garantice que todo está correcto, sino

que es necesario poner en marcha un proceso de diligencia debida, y a través de ella, tratar de minimizar los riesgos al máximo. Nosotros estamos acostumbrados a funcionar con certificaciones, pero aquí no es el caso y, en nuestro sector esto es un cambio. Vamos comprendiendo que es muy complejo pero que tenemos que aprender a gestionarlo.

¿Qué motivó a su compañía a abordar la diligencia debida?

Como empresa joven, queríamos establecer estándares claros desde el principio. El riesgo reputacional es cada vez más importante, especialmente porque realizamos compras en países menos desarrollados, lo que nos obliga a ser cautelosos.

Nuestra compañía está muy comprometida con los valores éticos y de derechos humanos. Llevamos relativamente poco tiempo de actividad, y estamos en pleno crecimiento. Por el tipo de actividad que realizamos, SGT compra en distintos orígenes, fundamentalmente en países en proceso de desarrollo, como Camboya o Laos. Estos países cuentan con preferencias arancelarias de la UE (entendemos que la UE ya ha revisado las condiciones en estos países) y nosotros hacemos un trabajo de seguimiento con nuestro departamento de *trading support* y ahora afinamos con el apoyo de una consultora externa.

La regulación de la Unión Europea obliga a conocer posibles riesgos en el origen y esa es la dificultad en nuestro sector. Con el apoyo de una consultora, identificamos los riesgos en materia de derechos humanos y hemos puesto en marcha planes, pasando por el proceso de aceptar que no hay un riesgo cero. No estamos acostumbrados a esta situación, que nos obliga a cambiar la perspectiva y adoptar una manera de trabajar diferente, ya que nuestra idea es ayudar a los orígenes a diferenciarse del resto de proveedores via el cumplimiento de los estándares europeos tanto de calidad como de respeto a los derechos humanos. Es un trabajo continuo y no automático, ya que hay que analizar cada situación. Nosotros, a diferencia de las multinacionales, estamos empezando, y es más fácil empezar bien desde el principio.

¿Qué han aprendido hasta ahora en este primer acercamiento a los derechos humanos?

Hemos comprendido la necesidad de establecer un diálogo efectivo entre el origen y el destino de nuestros productos. Además, establecer un código de conducta a nuestros proveedores, aunque puede dificultar el comercio a corto plazo, garantiza una relación más sólida y ética en el largo plazo. También hemos tomado conciencia de que hay riesgos que hasta ahora no veíamos, pero que existen, y es necesario conocerlos para poder gestionarlos.

Este año, hemos empezado a comprar azúcar en Camboya por primera vez y, empezamos un proceso para alinearnos con los

estándares en derechos humanos y asegurar que hacíamos las cosas bien. Nuestra principal preocupación era garantizar que no hubiera trabajo infantil, algo que en un contexto europeo puede resultar obvio, pero que no lo es tanto en ciertos países.

Inicialmente contactamos con una consultora buscando una certificación de riesgo cero. Queríamos que nos garantizaran que no había trabajo infantil, pero tras varias conversaciones entendimos que, en materia de derechos humanos, ese riesgo cero que buscábamos no existe. Así pues, cambiamos el enfoque. Nos dejamos guiar y empezamos a montar un sistema de diligencia debida. Comenzamos por dos viajes a terreno, uno lo hizo la consultora sola, donde se realizó un mapeo y análisis de riesgos. En ese viaje, se identificaron otros riesgos, además del trabajo infantil, en los que nosotros no habíamos pensado.

Otro reto que nos encontramos, que a día de hoy es ya una lección aprendida, es que hay que tener información fiable sobre qué está pasando en la cadena de suministro y a partir de ahí, empezar a tomar decisiones e implementar medidas.

A raíz de este proceso hemos empezado a crear, con pasos bien pensados, el sistema de diligencia debida. Hemos asignado a una persona para que se ocupe de este tema, se ha redactado una Política de Derechos Humanos en base a los riesgos que la consultora identificó, y hemos creado un sistema de quejas. También hemos aprendido que, con contratos a largo plazo, que den acceso a mercado y seguridad, los proveedores son más colaborativos. Mantener relaciones a largo plazo con los proveedores nos permite tener un mayor impacto en sus conductas. Imponer un código de conducta puede ser desafiante al inicio, pero asegura una colaboración ética y duradera en el medio y largo plazo.

En conclusión, hemos aprendido que esta es la única vía para diferenciarnos respecto de nuestros competidores. Evidentemente, es más difícil hacer *trading* imponiendo "barreras" o requisitos, sobre todo cuando estamos obligando a compañías más grandes que nosotros a cumplir con códigos de conducta y determinadas pautas, pero es necesario hacer las cosas bien.

Hay que tener información fiable sobre qué está pasando en la cadena de suministro y con eso, empezar a tomar decisiones.

RETO 6:

COMPLEJIDAD DEL PROCESO *VERSUS* SENSIBILIZAR Y FORMAR EN SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

Los primeros pasos para generar conciencia interna y comprender el significado y la gestión de los derechos humanos en el contexto empresarial son los más difíciles. Transformar internamente una empresa para que considere y aborde los riesgos asociados a los derechos humanos, no solo en beneficio para la empresa sino también para las personas, sigue siendo un desafío considerable. Introducir una lente en la mirada de la empresa acerca de los riesgos para las personas en la toma de decisiones requiere reconfigurar procesos y funciones, analizar la estrategia y los modelos comerciales, y fomentar nuevos diálogos internos y culturas corporativas más abiertas.

Cambiar mentalidades a nivel interno implica que el Departamento de Riesgos y otras áreas comprendan y acepten la necesidad de gestionar también los riesgos en derechos humanos, lo que supone todo un reto, sobre todo para aquellas empresas que no han empezado aún este proceso.

No obstante, las empresas deben hacer entender a sus equipos que la gestión de los derechos humanos tiene un propósito muy importante. El proceso de entender lo que implica la debida diligencia, identificar riesgos, abrir conversaciones internas y externas con socios o proveedores, aporta un enorme valor en sí mismo y para sus diferentes grupos de interés. Este proceso inicial de debida diligencia genera nuevas capacidades en el equipo necesarias para que el sistema se alimente por sí solo y sea sostenible en el tiempo.

Los grupos de trabajo integrados por las áreas involucradas en aspectos específicos de la debida diligencia son herramientas muy útiles para coordinar tareas, mejorar la eficiencia y asignar responsabilidades de manera adecuada.

BUENA PRÁCTICA

SOLAR PACK

SUPERANDO EL RETO: IMPLICAR A LAS ÁREAS DE MANERA TRANSVERSAL

El equipo de ESG de Solarpack tiene un papel de coordinación, pero no de ejecución directa, por lo que depende de las áreas correspondientes para implementar las acciones. La empresa realizó un gran esfuerzo para reunir a las áreas en los diferentes países. Ante el desafío de que cada área tiende a centrarse en sus propios temas, se explicó la importancia de gestionar los derechos humanos y se uniformizó el mensaje para toda la organización. Una vez que las áreas comprendieron esta importancia, se observó rápidamente una implicación generalizada por parte de todas ellas, que fueron desde entonces, aliados clave para ejecutar las metas del departamento ESG.

Al poner en práctica las acciones de debida diligencia, Solarpack se enfrentó al desafío de que algunas materias se solapaban y era difícil identificar a las personas responsables y evitar duplicidades, ya que muchas cuestiones eran tangenciales y afectaban a varias áreas.

RETO 7:

ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL CON LOS OBJETIVOS DE DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD

Mientras que las teorías clásicas, como la de Friedman en 1970, postulaban que las empresas sólo tenían objetivos económicos, las corrientes modernas hacen hincapié en la importancia de objetivos sociales más amplios, como la garantía de la estabilidad a largo plazo y la protección de los intereses de todas las partes involucradas. Esto también implica el respeto de los derechos humanos, un aspecto que muchas empresas han descuidado, considerándolos una carga financiera innecesaria. Sin embargo, cada vez más, las empresas se están dando cuenta de que las buenas prácticas en materia de derechos humanos pueden convertirse en una fuente de ventaja competitiva y comprenden que tener un impacto positivo en los derechos humanos beneficia tanto a sus empleados como a las comunidades en las que operan, además de impulsar sus propios resultados.

En la actualidad, la necesidad de que las empresas operen de forma más sostenible se ha convertido en una prioridad, impulsada por diversos factores clave:

- La creciente regulación por parte de Estados y organizaciones supranacionales como la Unión Europea.
- Las sostenidas expectativas de la sociedad y de los consumidores ante malas praxis empresariales.
- La presión de determinados inversores, con el auge de las tendencias de inversión en fondos y empresas sostenibles.

Las empresas que subestiman la importancia de implementar la debida diligencia e intentan evitar sus costes a corto plazo, no comprenden que esto puede dar lugar a abusos contra los derechos humanos de algunas personas y generar costes mucho mayores a largo plazo. Esta conducta es perjudicial tanto para las personas y el planeta como para la propia empresa. Como mencionó J. Ruggie, autor de los Principios Rectores, esto conduce a una “situación en la que todos pierden” (“*lose-lose situation*”).

¿APLICAR LA DEBIDA DILIGENCIA EN DD. HH. ME HACE PERDER COMPETITIVIDAD FRENTE A EMPRESAS QUE NO LA APLICAN?

A primera vista podría parecer que sí, pero lo cierto es que cada vez se dan mayores requisitos y estándares relacionados con la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos sin los que la empresa no puede acceder a financiación o postularse a desarrollar ciertos proyectos. Por ejemplo, una empresa que se rige bajo la legislación europea podría ser la única capaz de ejecutar un proyecto en América Latina por ser la única que aplique la debida diligencia, al ser este un requisito exigido por el financiador.

Esto también puede darse en cuestiones de acceso a financiación por parte de grandes organismos como el Banco Mundial. Si una empresa no aplica la debida diligencia en derechos humanos, es probable que sea excluida de la oportunidad de acceder a financiación por parte de estos organismos, ya que esto se exige como requisito.

Para mantener su competitividad, las empresas necesitan adoptar un enfoque estratégico en la gestión de riesgos relacionados con los derechos humanos. Sin embargo, en la práctica, puede ser difícil alinear la debida diligencia en derechos humanos con las prioridades a corto plazo de expansión, estrategia, compras, u otros objetivos empresariales.

Fomentar un amplio aprendizaje entre los empleados sobre el enfoque de derechos humanos contribuirá a mejorar la comprensión de cómo implementar el respeto a esos los derechos en la práctica y la alineación de objetivos en todas las áreas de negocio.

RETO 8:

RETOS CON FORMA DE DILEMAS: ¿HAY MERCADOS PROHIBIDOS POR MOTIVOS DE DERECHOS HUMANOS?

Ante países o mercados considerados de alto riesgo, algunas empresas alegan que, si ellas deciden no operar, otras con estándares inferiores ocuparán su lugar. A escala global, muchas empresas operan en zonas o sectores donde otras deciden no hacerlo. Esto plantea la pregunta de si existen mercados prohibidos debido a la imposibilidad de garantizar el respeto de los derechos humanos.

El ejemplo de Myanmar es ilustrativo: ¿deberían las empresas tener cadenas de suministro en ese país, teniendo en cuenta que el régimen militar ha sido acusado de violaciones generalizadas de los derechos humanos después de derrocar al gobierno y tomar posesión del poder?[60]; ¿es factible implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos en este tipo de contextos de alto riesgo?

En definitiva, ¿deben las empresas dejar de comprar en Myanmar? O, yendo más allá, si una compañía europea decide retirarse del país, ¿no abrirá el paso a otras con estándares inferiores de derechos humanos, lo que podría resultar aún más perjudicial para los trabajadores?

No hay una respuesta única a este dilema y la solución dependerá de cada situación y sus circunstancias específicas. Sin embargo, lo que se espera de las empresas es que se esfuercen por comprender la situación política, legal y de derechos humanos en esos contextos, y que realicen una debida diligencia reforzada, es decir, más profunda y exhaustiva, que tenga en cuenta el entorno de mayor riesgo y las posibles consecuencias de sus operaciones empresariales en las personas. Basándose en esta investigación reforzada, la empresa podrá tomar decisiones informadas.

[60] *Human Rights Watch (2024): Myanmar: Military Abuses Against Civilians Intensify*

BUENA PRÁCTICA

SUPERANDO EL RETO MEDIANTE UNA DEBIDA DILIGENCIA REFORZADA

Marks and Spencer está implementando una estrategia de `salida responsable´ de sus operaciones de abastecimiento en Myanmar, en medio de las crecientes preocupaciones por las violaciones de derechos humanos en el país. La empresa ha llevado a cabo una debida diligencia reforzada y, como resultado, determinó que no era factible asegurar el respeto de sus principios y políticas de derechos humanos.

En 2023, H&M admitió que investigaba al menos 20 presuntos casos de abusos laborales en las fábricas de confección a las que compra en Myanmar, en medio del conflicto. En el mismo año, H&M anunció la suspensión de sus operaciones en el país a raíz del incremento del riesgo y del deterioro en la protección de los derechos humanos a raíz del golpe militar de 2021.

4.2

SEIS BENEFICIOS DE *LA CORRECTA GESTIÓN DE LOS* DERECHOS *HUMANOS*

La correcta gestión de los derechos humanos aporta beneficios para las empresas, resumidos a continuación:

1

EVITAR DEMANDAS LEGALES Y LITIGIOS QUE INCREMENTAN COSTES

Además del argumento ético de que respetar los derechos humanos es lo correcto, cada vez más países en todo el mundo están implementando marcos legislativos para alentar o exigir a las empresas que presten atención a estas cuestiones. El incumplimiento de la ley puede acarrear el riesgo de litigios en diversas jurisdicciones, lo que puede resultar en costos comerciales, incluso en casos de soluciones extrajudiciales, que se han vuelto sustancialmente más evidentes y elevados en los últimos años. En el caso de que la ley obligue a la empresa a reparar el impacto, también puede tener que pagar indemnizaciones, sanciones financieras y gastos derivados de acuerdos extrajudiciales.

Las empresas que cuenten con un sistema de debida diligencia en derechos humanos estarán mejor preparadas para defender su actuación y podrán demostrar que gestionan estos riesgos, evitando no solo la probabilidad de que los impactos se materialicen, sino también las posibilidades de ser condenadas judicialmente.

2

MEJORAR LA REPUTACIÓN Y POSICIONAMIENTO A NIVEL GLOBAL

Todas las empresas reconocen que, actualmente, cualquier riesgo asociado a un impacto negativo en los derechos humanos en algunos de sus grupos de interés afecta directamente en su reputación. Por ejemplo, si se descubre que una empresa adquiere productos de proveedores que emplean trabajo infantil, su reputación puede sufrir un grave daño, perjudicando su ventaja competitiva, y el valor de sus acciones puede devaluarse, independientemente del fallo final.

La debida diligencia es el fundamento de la legislación nacional y regional emergente, especialmente de la Directiva europea. Las empresas que sean pioneras en adoptarla tendrán una importante ventaja competitiva, no solo en la mitigación de sus riesgos, sino también en la construcción de modelos de negocio y sistemas de gestión que otras empresas aún deban desarrollar.

3

POTENCIAR LA CAPACIDAD DE ATRACCIÓN DE TALENTO Y DE NEGOCIO

Una empresa con una mala reputación en este ámbito será, sin duda, poco atractiva para potenciales socios comerciales y empleados. La sostenibilidad es una preocupación creciente para los empleados y, especialmente para las nuevas generaciones que están incorporándose al mercado laboral[61].

Igual o más importante aún que la creciente regulación, el impulso hacia comportamientos socialmente responsables viene demandado por clientes y consumidores. De cara al futuro, las empresas pueden esperar una presión cada vez mayor para cumplir con las expectativas de clientes o consumidores. Poder demostrar que se gestionan adecuadamente los riesgos en materia de derechos humanos puede ser fundamental para atraer a consumidores con expectativas crecientes en la sostenibilidad social[62].

4

ACCEDER A INVERSORES Y FONDOS DE GRANDES ORGANISMOS QUE YA INCLUYEN CRITERIOS DE SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

La "S" de lo social es una oportunidad también para acceder al capital, obtener oportunidades de contratación pública. Los organismos internacionales, como financiadores, tienen su propia responsabilidad de respetar los derechos humanos y deben evitar que sus actividades generen o contribuyan a generar impactos negativos. Por ello, cada vez más, exigen como un requisito que los beneficiarios implementen la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Estos organismos tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y deben evitar que sus actividades generen o contribuyan a impactos negativos. Por esa razón, cada vez más, exigen a sus beneficiarios la implementación de

EN 2020, LAS ACCIONES DEL GRUPO TEXTIL BOOHOO SE DESPLOMARON A RAÍZ DE UNA INVESTIGACIÓN PERIODÍSTICA QUE REVELÓ CONDICIONES DE ESCLAVITUD MODERNA EN SUS TALLERES EN LEICESTER, REINO UNIDO. ADEMÁS, EN 2023, FONDOS SOBERANOS, AYUNTAMIENTOS E INVERSORES INTERPUSIERON UNA DEMANDA DE 100 MILLONES DE LIBRAS CONTRA BOOHOO, QUE SUPUSO LA PÉRDIDA DE MÁS DE 1 000 MILLONES DE LIBRAS EN EL VALOR DE LA EMPRESA.

[61] *WeSpire* publicó una encuesta señalando que la Generación Z es la primera generación que prioriza el propósito de su trabajo sobre el salario. Las personas de esta generación tienen en cuenta la misión de las empresas al elegir una oferta de trabajo porque quieren trabajar para un empleador cuyos valores coincidan con los suyos y esperan que los lugares de trabajo apoyen iniciativas relacionadas con la salvación del planeta y, sobre todo, que luchen por lograr la neutralidad climática. Véase: *Wespire (*2023): *15 Critical Insights into Gen Z, Purpose and the Future of Work*. En https://cdn.sanity.io/files/umko2xz8/production/95463f27c-4c356ea986c04013ce6cb0d82b4ed0f.pdf

[62] Numerosos informes muestran los cambios en los hábitos de compra de los consumidores. Por ejemplo, una encuesta de Accenture en 2018 con casi 30 000 encuestados en 35 países, mostró que el 62% de los consumidores quieren que las empresas adopten una posición relevante sobre cuestiones como la sostenibilidad, la transparencia o prácticas laborales justas (Estrategia Accenture 2018).

la debida diligencia en esta materia como requisito indispensable. Así, por ejemplo, el Banco Europeo de Inversiones ha establecido políticas, procedimientos, prácticas y acciones específicas para promover y proteger estos derechos.

5 AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Una adecuada debida diligencia también tiene sentido empresarial. Prevenir las violaciones de derechos humanos redunda en el interés y beneficio de las empresas: por un lado, evita interrupciones en su actividad, (por ejemplo, las causadas por cortes de carretera por parte de comunidades en contra de un determinado proyecto) y, por el otro, aumenta su productividad (por ejemplo, por protestas o huelgas de los empleados).

Una investigación realizada en 2015 demostró que la mejora de las condiciones laborales en el sector de la confección en Vietnam, llevó a ciertas fábricas a un aumento de su rentabilidad porque los trabajadores alcanzaban sus objetivos de producción diarios más rápidamente que trabajadores similares que trabajan en fábricas con peores condiciones[63].

Además del argumento de reducir riesgos y aumentar la productividad a largo plazo (motivación instrumentalista-económica), la debida diligencia en derechos humanos es esencialmente correcta, ya que trata de la universalización del concepto de dignidad humana[64].

6 MEJORAR LA GESTIÓN DE RIESGOS

Como se ha comentado previamente, los riesgos relacionados con los derechos humanos en las operaciones corporativas deben entenderse y gestionarse como un riesgo más para la empresa e incorporarse a su matriz de riesgos.

Integrar la gestión de riesgos de derechos humanos junto con los demás riesgos puede mejorar la eficiencia de los sistemas de gestión de riesgos en su conjunto. Ignorar este aspecto es un grave error.

Una gestión adecuada puede resultar en una reducción de costes asociados a la existencia de impactos negativos y las consiguientes estrategias de mitigación y remedio. La falta de gestión de los riesgos de derechos humanos, al igual que cualquier otro riesgo, puede generar costes elevados para la empresa, e incluso la pérdida de una inversión. No faltan ejemplos de bloqueos por parte de comunidades a proyectos que no se han podido desarrollar, resultando en pérdidas económicas significativas para las empresas.

La debida diligencia en derechos humanos es esencialmente correcta, ya que trata de la universalización del concepto de dignidad humana.

[63] Investigación de Better Work (asociación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI). La recogida de datos se realizó entre 2010 y 2013 y más de 5 100 trabajadores en 185 fábricas. Ver: *Better Work, Research Brief: Working Conditions Productivity and Profitability – Evidence from Better Work in Vietnam, March 2015.*

[64] Ver entrevista a Ana López de San Román, Directora de Ética, Sostenibilidad y Alianzas de ILUNION en el presente informe.

¿ES POSIBLE MONETIZAR EL AHORRO DE LA DEBIDA DILIGENCIA?

Las empresas realizan evaluaciones de riesgos constantemente. Sin embargo, el concepto de riesgo en el contexto de derechos humanos es diferente, ya que se enfoca en identificar los riesgos para las personas, mientras que las evaluaciones de riesgos empresariales buscan identificar los efectos adversos en el rendimiento de las inversiones o las operaciones.

Formular los riesgos de derechos humanos en términos financieros para calcular el riesgo empresarial puede ser complicado, y depende de numerosas variables, como el retorno esperado de la inversión o proyecto, la probabilidad de que ocurra el riesgo y la prima de riesgo que la empresa está dispuesta a asumir.

¿ES POSIBLE MEDIR EL PROGRESO EN LA GESTIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS?

Desarrollar métricas para el desempeño medioambiental es bastante complejo, pero existen aproximaciones de datos empresariales comparables que combinan *big data*, tecnologías de teledetección, inteligencia artificial, etc.

Sin embargo, es aún más difícil producir datos de calidad para evaluar los riesgos en derechos humanos. Algunos de estos riesgos son fácilmente cuantificables, como el desempeño en salud y seguridad. Otros, como la calidad de la consulta a una comunidad indígenas sobre la apertura de una mina en sus tierras, son más difíciles de medir.

Aunque están proliferando los indicadores, calificaciones e índices sobre empresas y derechos humanos, medir el respeto a esos derechos no es tarea fácil. En gran parte por la naturaleza cualitativa de la información necesaria, que a menudo es difícil de agregar, medir y comparar.

Existen algunas iniciativas que evalúan y puntúan a las compañías, proporcionando al público información que permite mejor conocimiento de su desempeño en derechos humanos. Además, para los inversores, estos índices proporcionan datos valiosos para diseñar estrategias de diálogo con las empresas en las que invierten y establecer expectativas de mejora. Entre estas iniciativas se encuentran las siguientes:

El Índice Corporativo de Derechos Humanos *(Corporate Human Rights Benchmark*, CHRB) clasifica a las empresas a nivel mundial según su desempeño en materia de derechos humanos. Evalúa la acción de la empresa para garantizar el respeto de los derechos humanos –tanto en sus negocios como en sus cadenas de suministro–, a través de sus políticas, procesos y prácticas, basándose en información disponible públicamente. En la página 56 del presente informe, se incluye un cuadro de información sobre Repsol, empresa que en 2023 ha logrado la primera posición en este *ranking*.

En el sector de las energías renovables, el **Índice de Energía Renovable & Derechos Humanos** evalúa a las empresas en aspectos como su impacto en los derechos a la tierra, derechos de los pueblos indígenas o derechos laborales, sobre la base de la responsabilidad establecida en los Principios Rectores.

PILAR SUÁREZ-INCLÁN GARCÍA

Directora de Comunicación Institucional y RSE en Reale Seguros

Los principios y valores de Reale Seguros han guiado el desarrollo de la compañía hacia sus grupos de interés y la sociedad en su conjunto. Pilar Suárez-Inclán, Directora de Comunicación Institucional y RSE, nos desvela en esta entrevista el impulso a los derechos humanos que se ha dado en la compañía y que sitúa a las personas en el centro de todo su desarrollo, tanto interno como externo.

ENTREVISTA

Los canales de denuncia siguen generando cierto respeto, por lo que promovemos la formación para alentar a las personas a utilizarlos.

¿Cómo se enfoca la gestión de los derechos humanos desde una empresa aseguradora?

En Reale, nuestra gestión, ya no solo de los derechos humanos, sino de la propia actividad de la compañía, siempre ha tenido como centro a las personas, tanto a nivel interno como externo.

Para empezar, nuestra casa matriz es una mutua y sus accionistas son los propios asegurados, lo que garantiza que el beneficio revierte en mejoras para ellos. Priorizamos el bienestar de las personas sobre el beneficio económico, incorporando prácticas como convenios colectivos y planes de diversidad, los cuales son de obligado cumplimiento. Además, nos esforzamos por promover la diversidad de género, la inclusión de jóvenes y el respeto a los perfiles *senior*, entre otras iniciativas en este ámbito. En aquellos colectivos donde se identifica una mayor debilidad se aplican planes más ambiciosos y agresivos.

¿Cómo abordan las condiciones laborales en Reale?

En Reale, por el tipo de empresa que es, las condiciones laborales están por encima de las que hay en cualquier otro sector. Cuidamos al máximo el tipo de contratos y la seguridad de nuestros empleados. Además, promovemos el intercambio de experiencias entre nuestros colaboradores en los cuatro países donde operamos. Tenemos un sólido código ético y un Comité de Ética, abanderado por el área de sostenibilidad. Rendimos cuentas trimestralmente a nuestros accionistas sobre quejas, reclamaciones y denuncias, así como sobre el seguimiento que les damos. En este sentido, la debida diligencia ya la tenemos muy integrada. También contamos con un departamento de *compliance* y riesgos que canaliza y hace seguimiento a nuestros *stakeholders.*

Nuestra gestión de los derechos humanos ha tenido siempre como centro a las personas, tanto interna como externamente.

¿Cuál considera que es el tema pendiente en cuanto a la gestión de los derechos humanos en su empresa?

Creemos que debemos ser más proactivos en cuanto al enfoque hacia el cliente. Aunque disponemos de un código ético, facilitamos el acceso a los reportes de la compañía y disponemos de canales de denuncia, el porcentaje de clientes que accede a ellos es pequeño. Los canales de denuncia siguen generando cierto respeto, por lo que promovemos la formación a través de cursos en interno o a través de su difusión con el objetivo de alentar a las personas a utilizarlo. Nuestro objetivo es lograr la satisfacción de todas las partes interesadas, ya que consideramos a los *stakeholders* como parte integral de la compañía. Creemos firmemente que las personas felices y satisfechas conducen a un mayor éxito financiero.

En materia de derechos humanos nos favorece el hecho de que el sector asegurador tiene un convenio con altos estándares en materia de derechos humanos y cuidado de los *stakeholders*. Esto nos ha hecho que esta necesidad de gestionar estas cuestiones la hayamos integrado desde hace ya tiempo.

¿Podría destacar alguna medida específica que toman en cuanto al proceso de decisión de un seguro, relacionada con los derechos humanos?

A nivel interno existe una política de gestión de riesgos gestionada por nuestro Área Técnica que excluye el aseguramiento a empresas que tengan un riesgo elevado en la gestión ambiental o los derechos humanos (grandes empresas papeleras, empresas de reciclaje, armas y explosivos, etc....). Asimismo, Reale cuenta con una Política de Inversiones Sostenibles, que está vigente desde 2019 y que recientemente ha sido renovada que incluye exclusiones tanto a países como empresas infractoras en derechos humanos y obligaciones ambientales.

En cierta forma, el día a día de una aseguradora es gestionar los riesgos; ¿Se tratan los riesgos de derechos humanos de forma diferente a otros riesgos?

Efectivamente, como gestores de riesgos, tenemos un enfoque específico para abordar los que están relacionados con los derechos humanos. Trabajamos en estrecha colaboración entre nuestros departamentos de *compliance* y riesgos para garantizar que cumplimos con todas las características, ya no solo de respeto a los derechos humanos, sino también los requisitos medioambientales. También es importante destacar que trabajamos a través de distribuidores, quienes deben cumplir con una serie de requisitos establecidos. Contamos con listas elaboradas por nuestros equipos de riesgos y *compliance*, que incluyen criterios para evaluar el compromiso social y medioambiental de las empresas aseguradas. Además, desde nuestro grupo estamos adheridos a los Principios para la Sostenibilidad en Seguros, una iniciativa de Naciones Unidas, demostrando de una forma pública que entre los objetivos de la organización está la sostenibilidad de los seguros, así como su responsabilidad y transparencia hacia la sociedad a la hora de gestionar las cuestiones ESG.

¿La futura Directiva europea está suponiendo cambios, tanto a nivel interno como externo a la hora de realizar esta gestión?

Creo que llevamos un tiempo, sobre todo en nuestro sector, el asegurador, en el que sufrimos un *tsunami* de normativa que nos obliga a realizar cambios y adaptarnos lo más rápidamente posible. Con respecto a esta normativa europea, es cierto que llevamos ya varios años reportando a través de informe anual de información no financiera de todos estos riesgos. Pero, como comentaba, nos enfrentamos un exceso regulatorio, como han señalado nuestros representantes sectoriales, con el que tenemos que trabajar diariamente.

Trabajamos en estrecha colaboración entre nuestros departamentos de compliance y riesgos para garantizar que cumplimos con los derechos humanos.

5

Conclusiones

Las expectativas sobre el papel de las empresas en una economía globalizada se reflejan cada vez más en diversas normativas, leyes, prácticas y demandas por parte de los grupos de interés. Para las empresas españolas, es especialmente importante la recientemente aprobada Directiva europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la legislación nacional que la transponga, junto con otras normativas que están siendo promulgadas en la UE.

La implementación de la debida diligencia en derechos humanos presenta retos considerables. Uno de los mayores desafíos consiste en cambiar el enfoque, pasando de la tradicional atención a los riesgos financieros o de reputación, hacia la gestión del riesgo para las personas. En ocasiones, las empresas consideran haber cumplido con su debida diligencia cuando, en realidad, solo han evaluado los riesgos, y muchas veces sin involucrar a quienes podrían verse afectados por dichos riesgos. Esto refleja el enfoque típico de la auditoría social, que monitorea el desempeño de los proveedores y espera mejoras en las condiciones, a menudo siguiendo un enfoque centrado en los riesgos empresariales en lugar de una acción efectiva dirigida a los riesgos para las personas.

Otro desafío importante es la trazabilidad de la cadena de valor. Aumentar la visibilidad, la información y la trazabilidad requiere un gran esfuerzo interno, así como inversiones en capital y recursos humanos. Existen dificultades relacionadas con la trazabilidad más allá del primer nivel de proveedores, especialmente en cadenas de valor opacas y complejas, lo que subraya la necesidad de colaborar con proveedores y socios comerciales para alinearse bajo una estrategia común que promueva la competitividad de las empresas.

Para aquellas compañías que se encuentran en los primeros pasos en este ámbito, la debida diligencia puede parecer abrumadora y compleja, especialmente para las pymes. Sin embargo, seguir de manera sistemática los pasos y las pautas establecidas en este informe, y adoptar medidas que puedan guiar la estrategia a corto plazo -como capacitaciones internas a todos los niveles o establecer conversaciones internas y con partes interesadas externas-, constituyen un buen punto de partida.

Más allá del cumplimiento de la ley, las empresas pueden desempeñar un papel crucial en contribuir a los derechos humanos de millones de personas en todo el mundo. Las acciones que realicen hoy tendrán un profundo impacto en el futuro; las empresas tienen la oportunidad de generar un impacto positivo y reducir los impactos negativos. Se requiere de un liderazgo proactivo que vaya más allá del mero cumplimiento normativo y adopte el respeto de los derechos humanos como un valor fundamental.

Las empresas más competitivas serán las que cuenten con este liderazgo y envíen un mensaje claro al mercado, a las partes interesadas, incluidos clientes, inversores y la comunidad en general, de que está comprometida y dispuesta a tomar medidas audaces para promover el respeto de los derechos humanos.

Muchas empresas ya están inspirando cambios dentro de sus organizaciones, fomentando una cultura de sostenibilidad, colaboración y responsabilidad, y transmitiendo un mensaje claro desde la alta dirección hasta todos los niveles, lo que está contribuyendo directamente al éxito de sus operaciones.

La colaboración entre diversos actores, desde empresas del mismo sector hasta la sociedad civil, ONG, sindicatos y las administraciones públicas, junto con el diálogo y el apoyo a todas las empresas, especialmente a las pymes, son elementos clave para avanzar en esta dirección.

Las empresas que ya están inmersas en este proceso coinciden en aconsejar no esperar a la perfección; es recomendable ponerse en marcha y empezar. La falta de acción ha conducido a malas prácticas, como abandonar un país o finalizar relaciones con proveedores sin considerar las consecuencias para los trabajadores de las fábricas.

Además, si bien es cierto que la implementación de la debida diligencia conlleva desafíos, también ofrece oportunidades. Así lo confirman las empresas entrevistadas, incluida la motivación de los empleados, la reducción del riesgo legal, el acceso a créditos en mejores condiciones o una posición más favorable al solicitar concesiones estatales, entre otros beneficios.

Más allá de estas ventajas y oportunidades estratégicas para las empresas, implementar la debida diligencia para evitar causar o contribuir a impactos en los derechos humanos es simplemente lo correcto.

INSTRUMENTOS *INTERNACIONALES FUNDAMENTALES* DE DERECHOS *HUMANOS*

Los Principios Rectores y las Líneas Directrices de la OCDE son claros en que las empresas deben respetar todos los derechos humanos reconocidos en los instrumentos internacionales.

A continuación, se enumeran (sin que se trate de una lista exhaustiva) los instrumentos de derechos humanos, que, si bien son ratificados únicamente por los Estados, son los más relevantes para las empresas, pues contienen y regulan los derechos humanos. Cuando sea relevante, para circunstancias en las que no existe un tratado específico que detalle los derechos de un grupo particular, por ejemplo, pueblos indígenas, las declaraciones pueden utilizarse para proporcionar información útil, contexto y especificidad para las empresas. Por ejemplo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI) no añade derechos adicionales no incluidos en el marco jurídico internacional de derechos humanos, pero agrega especificidad sobre cómo estos derechos se aplican a los pueblos indígenas.

Además, en situaciones de conflicto armado, el derecho internacional humanitario vincula a las entidades no estatales, incluyendo las empresas cuyas actividades pueden estar vinculadas a un conflicto armado, por ejemplo, a través de cadenas de valor. La comisión de violaciones del derecho internacional humanitario supone un importante riesgo de ser considerado penal o civilmente responsable de crímenes de guerra.

TABLA 8. Principales instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos

DOCUMENTO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR
Declaración Universal de los Derechos Humanos	10 de diciembre de 1948
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	23 de marzo de 1976
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	23 de marzo de 1976
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	3 de enero de 1976
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	11 de julio de 1991
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	5 de mayo de 2013
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	4 de enero de 1969
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	3 de septiembre de 1981
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	22 de diciembre de 2000
Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	26 de junio de 1987
Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	22 de junio de 2006
Convención sobre los Derechos del Niño	2 de septiembre de 1990
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Participación de Niños en los Conflictos Armados	12 de febrero de 2002
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía	18 de enero de 2002
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias	1 de julio de 2003
Convención Internacional para la Protección de todas las personas contra las Desapariciones Forzadas	23 de diciembre de 2010
Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad	3 de mayo de 2008
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad	3 de mayo de 2008

CONVENIOS DE LA OIT

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (Gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios* (o *protocolos*), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros, o en *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido 11 convenios «fundamentales», abarcando temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y la seguridad y salud en el trabajo.

TABLA 9. Convenios fundamentales de la OIT

INSTRUMENTO	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	04 julio 1950
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	18 julio 1951
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)	01 mayo 1932, 09 noviembre 2016
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	17 enero 1959
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	19 de junio de 1976
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	19 noviembre 2000
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 de julio de 1953
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	15 de junio de 1960
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	11 agosto 1983
Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	20 febrero 2009

La lista completa de convenciones e instrumentos de la OIT puede consultarse aquí:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO

SISTEMAS DE PROTECCIÓN DE DD. HH. A NIVEL *REGIONAL*: EL *EUROPEO*, EL *INTERAMERICANO* Y EL *AFRICANO*

De forma paralela al Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos existen otras iniciativas de protección de los derechos humanos a nivel regional: el Sistema Europeo de Derechos Humanos, junto con el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y Sistema Africano de Derechos Humanos. Conviene que aquellas empresas con operaciones en estas regiones los conozcan y actúen de acuerdo a los mismos.

SISTEMA EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

El sistema regional europeo de protección de los derechos humanos goza, en España, de una fuerza de aplicación de sus normas y resoluciones más evolucionado y `ejecutable´ que el sistema de las Naciones Unidas, pues consta de varios mecanismos para hacer cumplir las disposiciones regionales de derechos humanos. Contempla, por vía convencional (a través de tratados y convenios internacionales) y jurisprudencial (a través de sentencias del tribunal), los derechos reconocidos y protegidos en los 46 Estados integrantes del Consejo de Europa.

El sistema está construido a partir del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950. El

CONVENCIÓN EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos (1950), es un tratado internacional que establece los derechos fundamentales y libertades para todas las personas en Europa. En él, se establecen derechos que los Estados no pueden vulnerar, por ejemplo, la prohibición de la tortura o el derecho a la vida, el derecho a un juicio justo, a la libertad de expresión, pensamiento, religión y conciencia. A lo largo de la historia se han ido añadiendo más derechos al texto inicial en lo que se refiere, por ejemplo, a la abolición de la pena de muerte, el derecho a unas elecciones libres, a la libertad de circulación o a la protección de la propiedad.

órgano encargado de velar por su cumplimiento y correcta aplicación es el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), cuyas sentencias son de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros. El Convenio cuenta también con Protocolos adicionales, es decir, textos que añaden derechos suplementarios[65]. Completan el sistema otros tratados internacionales que consagran y protegen derechos en ámbitos específicos, con sus respectivos órganos de vigilancia.

SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos es el marco para la promoción y protección de los derechos humanos en América y se basa en dos órganos: la Comisión y la Corte Interamericanas. Este sistema nace formalmente con la aprobación de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre en 1948, previamente a la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Más tarde, en 1969, se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que recoge los derechos humanos que los estados reconocen y se comprometen a respetar internacionalmente. Como resultado, se crea la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el segundo órgano de observancia del cumplimiento de los derechos humanos, que entra en funcionamiento 10 años después de su creación. Posteriormente, nace el primer Tribunal Internacional de Derechos Humanos con jurisdicción respecto a los países de América, con función contenciosa y consultiva.

SISTEMA AFRICANO DE DERECHOS HUMANOS

El Sistema Africano es el más joven[66] de los tres sistemas judiciales, o cuasi-judiciales, regionales de derechos humanos y fue creado bajo los auspicios de la Unión Africana. Al igual que el Sistema Interamericano (y el Sistema Europeo, tal como fue diseñado originalmente), incluye una comisión y un tribunal con mandatos complementarios. La Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la Corte Africana de Derechos Humanos de los Pueblos y el Comité Africano de Expertos sobre los Derechos y el Bienestar del Niño evalúan el cumplimiento de los Estados con las normas de derechos humanos, incluso resolviendo denuncias individuales de violaciones de derechos humanos. Sin embargo, la jurisdicción y actividades de cada organismo son distintas.

Una particularidad del sistema africano es el reconocimiento de los derechos colectivos, cuyo titular no es el individuo, sino una comunidad, una tribu, etc. Esto puede tener importancia para una empresa que quiera desarrollar operaciones en la tierra de titularidad colectiva de una comunidad.

[65] Se define como derecho suplementario a aquellos derechos adicionales o complementarios que se otorgan a una persona o grupo en ciertas circunstancias. Por ejemplo, en el ámbito laboral y al enfrentarnos a situaciones específicas pueden darse derechos suplementarios para los trabajadores que se encuentran en dichas situaciones.

[66] En 1981, la organización predecesora de la Unión Africana (UA) adoptó la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul).

Bibliografía

Amnistía Internacional. Informe 2022/2023. La situación de los derechos humanos en el mundo. 2023.

Antislavery International (2021). *Report exposes solar panel industry Uyghur forced labour links.*

Business and Human Rights Journal. Rise of Mandatory Human Rights Due Diligence, A Beacon of Hope or a Double-Edged Sword? ISSN 2057-0198, ISSN-e 2057-0201, Vol. 6, Nº. 2, 2021.

Business Roundtable (2019.: Statement on the Purpose of a Corporation.

BHRRC (2017). *What's changed for Syrian refugees in Turkish garment supply chains? A survey & analysis of company action to address exploitation & abuse.*

Caritas (2020). Vulneraciones de derechos laborales en el sector agrícola, la hostelería y los empleos del hogar.

Centro de Empresas y Derechos Humanos (2019). *Out of Sight: Modern Slavery in Pacific Supply Chains of Canned Tuna.*
Better Work (2016). *Research Brief: Working Conditions Productivity and Profitability – Evidence from Better Work in Vietnam.*

Danish Institute for Human Rights & International Dalit Solidarity Network (2008). Dalit Discrimination Check.

D*anish Institute for Human Rights & International Dalit Solidarity Network (2021). Human rights due diligence laws: key considerations briefing on civil liability for due diligence failures.*

EPRS | *European Parliamentary Research Service*, Marie-Laure Augère-Granier.

FIDH, ICJ, ECCHR, CCJ (2023). *Overcoming Barriers to Access to Justice for Corporate Human Rights Abuses.*

FIDH (2023): *Downstream value chain in the European directive on due diligence for companies.*

Food and Agriculture Benchmark. The food business is failing people.

German Institute for Human Rights (2022). Calculated Risk Economic versus Human Rights Requirements of Corporate Risk Assessments.

Global Compact. Industry-specific Risk Factors.

Heinämäki, L. (2023). *Human Rights and the Environment, Yearbook of International Environmental Law.*

Human Rights Watch (2024). *Myanmar: Military Abuses Against Civilians Intensify*

IWE-HSG | *Institute for Business Ethics* (2023). *Tracing Cobalt in Fragmented Supply Chains.*

Observatorio Empresarial para el Crecimiento Inclusivo (2023). "Productos y Servicios Inclusivos; una respuesta empresarial a la vulnerabilidad en España".

OIT (2024). *Profits and poverty: the economics of forced labour.*

OCDE. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

OCDE. Guía De La OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.

OCDE (2021). Guía de debida diligencia de la OCDE Para cadenas de suministro responsables de minerales en áreas de conflicto o de alto riesgo.

OCDE (2021). Guía de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado.

OCDE (2017). Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola.

ONU. El acceso a un medio ambiente limpio y saludable es un derecho humano universal.

ONU. Relator especial de la ONU sobre el tráfico de personas (2022). *UN expert denounces worrying prevalence of trafficking in agricultural sector.*

ONU (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

ONU. UNPRI (2023): *How to identify human rights risks: A practical guide in due diligence.*

PE 689.347 (2021). *Migrant seasonal workers in the European agricultural sector.*

Rogge, *M. Corporate Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School (2022). Risk, Uncertainty and the Future of Corporate Human Rights Due Diligence.*

Shift Project (2019). *How Value Chain Mapping is Helping Companies Respect Human Rights.*

Shift Project (2015). Marco para la elaboración de informes sobre derechos humanos (Parte B1, Declaración de cuestiones destacadas).

Shift Project (2017). *"Human Rights Reporting: Are companies telling investors what they need to know?".*

Wespire (2023). 15 *Critical Insights into Gen Z, Purpose and the Future of Work.*

Notas*

*

Socios:

BCG
IESE Business School University of Navarra
BBVA
Fundación "la Caixa"
open value foundation
divina seguros
sener
Dia
Fundación KPMG
MAHOU SAN MIGUEL
REPSOL
arquia banca
FUNDACIÓN IMPACTUN
SQRUPS
REALE SEGUROS
acciona energía
ILUNION

Entidades colaboradoras:

frA | FUNDACIÓN RAMÓN ARECES