



# INTEGRANDO LOS DERECHOS HUMANOS EN LA AGENDA EMPRESARIAL





### forética Con Clúster Impacto Social

## ÍNDICE



03

Presentación y agradecimientos.

04

Sobre el Clúster de Impacto Social. 05

Introducción.

<u>09</u>

7 aprendizajes clave.

11

Rompiendo mitos en derechos humanos y empresa.

14

4 claves para integrar los derechos humanos en la agenda de sostenibilidad social de las empresas.

**25** 

Del compromiso a la acción: La experiencia de las empresas líderes del Cluster de Impacto Social.





## PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Desde Forética agradecemos el compromiso y apoyo de las cuatro empresas líderes de la IV Edición del Clúster de Impacto Social: Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja, ILUNION y Naturgy.

Especialmente agradecemos las aportaciones de Javier Dueñas (Grupo Cooperativo Cajamar), María González Guindín (Ibercaja), Fernando Riaño Riaño (ILUNION) y Nuria Rodríguez Peinado (Naturgy) por las entrevistas concedidas para la elaboración de este informe.

#### Título:

Integrando los derechos humanos en la agenda empresarial Kit básico para una estrategia efectiva

Octubre 2021

#### Autores de la publicación:

Verónica García, Ana Gómez, Beatriz Laso y Ricardo Trujillo

#### Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda y Goretti Hidalgo.

#### Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

**ISBN:** 978-84-09-34818-3



Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel.

Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.

Más información en www.foretica.org

#### **SOBRE FORÉTICA:**

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la Norma SGE 21, primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.





### SOBRE EL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL











El Clúster de Impacto Social es establece como una plataforma empresarial coordinada por Forética en España con el objetivo de promover una contribución positiva de las empresas en sus comunidades, y abordar distintas temáticas relacionadas con la gestión de los impactos sociales trasladando las principales tendencias en esta materia y sirviendo como punto de encuentro en el que las empresas puedan dialogar e intercambiar conocimiento.

El Clúster de Impacto Social en 2021 está liderado por **Grupo** Cooperativo Cajamar, Ibercaja, ILUNION y Naturgy y ha trabajado en impulsar la integración de los derechos humanos en la agenda de sostenibilidad de las empresas, abordando las principales tendencias en la materia, con foco especial en los procesos de debida diligencia. Además, se ha trabajado en potenciar la colaboración con las Administraciones Públicas con los principales organismos nacionales e internacionales en este ámbito.









2018



#### **PARTICIPANTES**







































































































http://www.twitter.com/foretica



























# INTRODUCCIÓN







## NUEVOS HORIZONTES EN LA RELACIÓN DE LAS EMPRESAS CON LOS DERECHOS HUMANOS

El presente documento viene a sustanciar el trabajo técnico de Forética, junto a un grupo de más de 50 grandes empresas que, en el marco del <u>Clúster de Impacto Social</u>, han dedicado este año a **entender** el contexto institucional y empresarial de los derechos humanos, a **reflexionar** cuál es el papel de las empresas a la hora de promover mayores estándares de respeto y protección de los derechos humanos y a **proponer** vías de actuación sencillas y efectivas en torno a la debida diligencia como mecanismo fundamental de acción empresarial en este ámbito.

#### **DERECHOS HUMANOS Y BRECHAS**

La oportunidad y responsabilidad que las empresas tienen a la hora de generar mayores entornos de igualdad y desarrollo es un elemento central para este grupo de empresas y sobre el que ya hemos reflexionado en ediciones anteriores<sup>1</sup>.

Este año seguimos profundizando en este elemento, vinculando las brechas de desigualdad con situaciones de riesgo y vulneración de los derechos humanos y, especialmente, en construir soluciones para mejorar la actuación desde las empresas.

A nivel global, el 80% de la mano de obra en las cadenas de suministro operan en países fuera de la OCDE (donde probablemente cuenten con estándares legales de protección laboral inferiores al resto de países) y 2 de cada 3 puestos de trabajo operan en la economía sumergida<sup>2</sup>.

#### LA PANDEMIA COMO ACELERADORA

Son los entornos más vulnerables, menos desarrollados y con mayores niveles de pobreza y economía informal, donde mayores riesgos para los derechos humanos existen. En este sentido, nos enfrentamos a una situación sin precedentes. La pandemia ha supuesto, además de la pérdida de vidas y una crisis económica y social sin antecedentes históricos, el retroceso en importantes niveles de desarrollo:

• Pobreza: Según la OIT, los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial en 2020 (sin tener en cuenta la adopción de medidas de apoyo para garantizar los ingresos) disminuyeron un 8,3 por ciento, equivalente al 4,4% del PIB mundial. Además, siguiendo esta tendencia, según el Banco Mundial,³ hasta 150 millones de personas podrían caer en situación de pobreza extrema este 2021



- <sup>1</sup> Cerrando las brechas de desigualdad. Forética (2020)
- <sup>2</sup> Women and men in the informal economy: A statistical picture. OIT
- <sup>3</sup> Banco Mundial. Entendiendo la pobreza (panorama general)







- Educación: Según UNICEF<sup>4</sup>, un total de 168 millones de niños han tenido su centro escolar cerrado en el último año
- Empleo: De acuerdo a la OIT<sup>5</sup>, durante 2020 En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial (respecto al cuarto trimestre de 2019), equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo. Durante ese año la tasa de desempleo mundial subió más de un 20%, situándose en un 6,47%.

La combinación de vulnerabilidad y crisis económica es profunda y multipolar. Sitúa, sin ninguna duda, a los colectivos más vulnerables, y a la protección y salvaguarda de los derechos humanos, en el centro del **compromiso social** de las organizaciones.

A día de hoy es más relevante, si cabe, una acción urgente de las empresas para garantizar que nadie quede atrás en la reconstrucción necesaria tras la pandemia.

## DERECHOS HUMANOS 2.0 Y NUEVOS ELEMENTOS DE DESARROLLO

Distintas megatendencias, tales como el cambio climático o la transformación digital, tienen un impacto claro en la interpretación y desarrollo de los derechos humanos, extendiéndolos a situaciones que anteriormente no existían (como la protección de datos y utilización de información personal, o la inteligencia artificial) o una mayor interrelación y dependencia

(como la calidad ambiental y su relación con los estándares de vida adecuados).

Un ejemplo claro de desarrollos de este tipo que van a verse reforzados y están cada vez más presentes en la realidad empresarial son la lucha contra la "esclavitud moderna" (con países como Reino Unido liderando la legislación en este ámbito, donde ya se encuentra en vigor una normativa en este aspecto<sup>6</sup>) o el "salario vital", (*living wage*<sup>7</sup>), que pone en el centro del debate la necesidad de fortalecer los esquemas y sistemas de retribución y salarios para que realmente contribuyan al desarrollo de las personas y permitan el establecimiento de unas condiciones de vida digna.

#### EL FIN DE LA VOLUNTARIEDAD

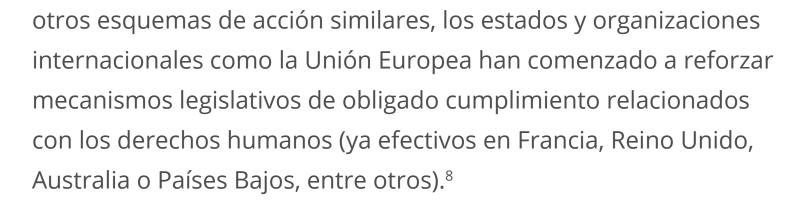
El décimo aniversario de los Principios Rectores de Naciones
Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos, celebrado en 2021,
ha puesto en el centro del debate global la necesidad de articular
soluciones más efectivas para una integración real del respeto a
los derechos humanos desde el punto de vista de las empresas.

A pesar de contar con numerosos instrumentos voluntarios como los Principios Rectores, las Guías de la OCDE en debida diligencia y

- <sup>4</sup> Covid and School Closures. UNICEF
- <sup>5</sup> https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS
- <sup>6</sup> Modern Slavery Act and Guidance. UK Government.
- <sup>7</sup> Living Wage. UN Global Compact







Uno de los más destacados es, sin duda, la Directiva Europea sobre debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente que obligará a las empresas, tanto públicas como privadas, que se rijan por las leyes de los Estados Miembros, establecidas en territorio europeo o que operen en el mercado interior, a establecer mecanismos de debida diligencia específicos. Este avance servirá para homogenizar la legislación sobre derechos humanos y empresa en Europa.

El resultado deseable de este proceso será establecer un sistema que combine aspectos legales con mecanismos voluntarios e iniciativas de transparencia y rendición de cuentas.

# LA "S" SOCIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS. HACIA UN ENFOQUE "NET POSITIVE"

Más allá del proceso actual de sustanciación de las obligaciones legales en derechos humanos por parte de las empresas, o de la presencia y mayor capacidad de influencia de otros grupos de interés (inversores, consumidores, entre otros) cabe abrir el debate de si las empresas deben conformarse con el cumplimiento de estos estándares, o de si al igual que en otros ámbitos de la

sostenibilidad (especialmente en el área ambiental) se espera de ellas un impulso y compromiso todavía mayor.

En este ámbito, algunos de los modelos empresariales más innovadores integran la necesidad de enfocar iniciativas y modelos de negocio hacia una **mejora de las condiciones de vida y la promoción de la igualdad de oportunidades** en todos sus ámbitos, y a lo largo de su cadena de valor. Así lo refleja el trabajo del WBCSD "Tackling Inequality: Setting the business agenda".

El círculo virtuoso que puede generarse a través de la mejora de condiciones de vida y estándares de derechos humanos allá donde operan las empresas, está llamado a ser una de las vías más importantes para la reconstrucción social que necesitamos emprender como respuesta a la pandemia.

#### LLAMADA A LA ACCIÓN

Es imprescindible contar con empresas más comprometidas con una gestión efectiva de sus impactos en derechos humanos, tanto en su actividad, como en sus productos y servicios y a través de su cadena de valor.

Forética lleva tiempo trabajando de la mano de sus socios y junto a otras instituciones en la dirección de dotar a las empresas de conocimientos y herramientas para la gestión de los derechos humanos.

En este sentido destaca la norma SGE 21 como sistema de gestión de la sostenibilidad que cuenta con más de 150 empresas de



todos los tamaños certificadas y en el que se incluyen elementos de obligatorio cumplimiento vinculados a la debida diligencia.

También destaca el trabajo realizado de la mano del WBCSD, con la traducción y adaptación de la "Guía para CEOs sobre Derechos Humanos" en 2019.

El presente documento pretende servir como complemento a ambas aproximaciones, haciendo especial hincapié en cómo las empresas pueden emprender este camino de la manera más efectiva posible.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Key developments in mandatory human rights due diligence and supply chain law. IOE.

## 7 APRENDIZAJES CLAVE





# El pilar social del enfoque ESG está ganando importancia

A pesar de que los elementos sociales son complejos de definir y cuantificar, son imprescindibles a la hora de diseñar una reconstrucción sostenible y resiliente, situando a las personas y la igualdad de oportunidades en el centro.

#### Es necesaria una respuesta empresarial más decidida en derechos humanos

Distintos factores impulsan esta necesidad, destacando una mayor presión regulatoria, un creciente interés por parte de inversores y otros grupos de interés, o incluso por la aparición e integración de herramientas de transparencia más accesibles.

# El proceso de integración de los derechos humanos en las empresas comienza por diseñar la hoja de ruta

Esta reflexión es necesaria para ser eficientes con los recursos aplicados y garantizar el mayor impacto positivo posible.

Comienza por entender bien cuál es la situación de partida de la empresa (riesgos, políticas, procedimientos), decidir hacia dónde se quiere ir y designar las prioridades del proceso.

# La debida diligencia en derechos humanos supone establecer un sistema de gestión interno

Existen 6 principales medidas en las que se divide este proceso, incluyendo el establecimiento de un compromiso público, la identificación de riesgos, el cese, prevención o mitigación del daño, la reparación del mismo, la comunicación y la monitorización de medidas.

#### La debida diligencia no es un proceso lineal

Cada una de las fases
enriquece a las anteriores
y forma parte de un
sistema que analiza el
comportamiento de
manera continua y busca
la mejora de procesos e
impactos.

#### No hay una receta única

El modelo apropiado para cada empresa viene determinado por la situación particular de la organización, las necesidades y retos del sector, los riesgos identificados o el nivel de ambición o indicadores identificados.

# La colaboración como elemento de alto valor estratégico

Es necesario promover y desarrollar iniciativas multi-agente, como el Clúster de Impacto Social de Forética. Más de 50 grandes empresas se han unido para avanzar en el conocimiento sobre el vínculo empresarial con los derechos humanos y proponer acciones de integración y desarrollo de modelos de gestión más efectivos en la protección de los derechos humanos.

# ROMPIENDO MITOS EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA









#### **MITO 1**:

#### "LOS DERECHOS HUMANOS NO SON PARA MÍ"

Abordar los derechos humanos desde las lentes de la sostenibilidad empresarial es hoy más relevante que nunca. Cualquier empresa, con independencia de su tamaño, sector o ubicación, debe gestionar de manera efectiva sus potenciales riesgos en derechos humanos.

Aunque resulte un asunto aparentemente complejo de abordar, un **enfoque proactivo y estratégico** va a permitir, junto con la asignación de los recursos necesarios, una mejor gestión y mayor éxito en el proceso. Una vez adecuadamente gestionado redundará en un mejor control de riesgos, la creación de un **modelo ESG** (Ambiental, Social y de Buen gobierno, por sus siglas en inglés) en la empresa más sólido y creíble y, por supuesto, mejores estándares de protección de los derechos humanos en la sociedad.

#### **MITO 2**:

#### "LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS DERECHOS **HUMANOS NO SE PUEDE MEDIR**"

No existe una metodología única ni global que permita establecer un nivel objetivo de compromiso con los derechos humanos ni la eficacia de los sistemas de debida diligencia implementados en la empresa.

En cambio, sí existen distintas iniciativas públicas que buscan detectar (fuentes de información públicas), solicitar (cuestionarios, entrevistas y otras interactuaciones) y analizar de manera objetiva la información sobre el **modelo de debida diligencia** de las empresas y son capaces de ordenarlos. Una de las más destacadas, por su independencia, calidad técnica y transparencia, es el Corporate Human Rights Benchmark, instrumento que desde 2019 mide el desempeño en materia de derechos humanos de grandes compañías a nivel global. Este trabajo es elaborado por la World Benckmarking Alliance, organización con la que colaboramos desde Forética.







#### "NO HAY RELACIÓN ENTRE MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y DERECHOS HUMANOS"

El derecho a un medio ambiente sano acaba de ser reconocido por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas como un derecho humano.<sup>9</sup> Se trata de un elemento muy relevante para la acción empresarial, puesto que reconoce como la degradación medioambiental y el cambio climático está interconectados con las crisis de derechos humanos.

En este sentido el cambio climático afecta de manera directa e indirecta a la realización efectiva de los derechos humanos, incluyendo: el derecho a la vida, a la vivienda, a agua y saneamiento, alimentación, salud y, en definitiva, el acceso a estándares de vida adecuados.<sup>10, 11</sup>

Además, el cambio climático tiene un efecto acelerador para las desigualdades, impactando de manera especial en los **colectivos más vulnerables** (niños, personas con discapacidad, mayores, pueblos indígenas) que suponen mayores barreras para la igualdad efectiva y la generación de desarrollo social y económico.



#### "LA AGENDA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA ES ESTÁTICA"

En un contexto de cambio constante y aceleradas transformaciones políticas, económicas y sociales, es necesaria una **interpretación más amplia de los derechos humanos** que permite englobar, aplicar y entender aquellos derechos ya recogidos en los instrumentos internacionales de tal manera que se apliquen a situaciones, elementos o circunstancias que no eran posible contemplarlas en el momento en el que fueron desarrollados.

Esto permite, por ejemplo, garantizar niveles de protección adecuados en situaciones tan novedosas como el teletrabajo, la digitalización o la aplicación de la inteligencia artificial<sup>12</sup> en los procesos corporativos.



<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Access to a healthy environment. Naciones Unidas

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Human rights, climate change and business. Naciones Unidas

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Connecting the climate change and business & human rights agendas. IHRB

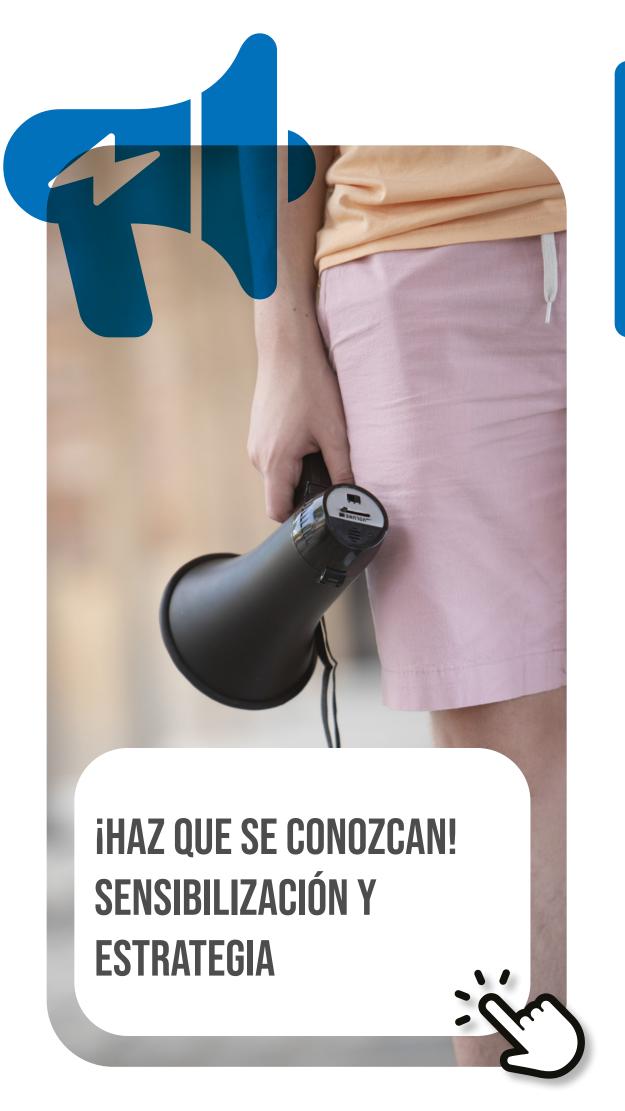
<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> The right to privacy in the digital age. Naciones Unidas

4 CLAVES PARA INTEGRAR LOS
DERECHOS HUMANOS EN LA
AGENDA DE SOSTENIBILIDAD
SOCIAL DE LAS EMPRESAS



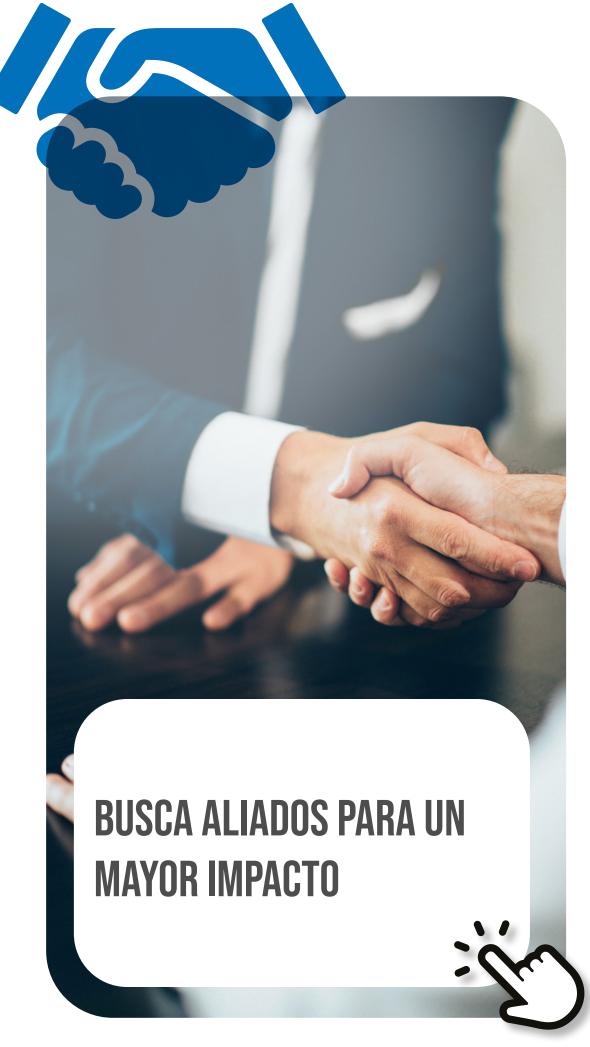














# CLAVE 1: iHAZ QUE SE CONOZCAN! SENSIBILIZACIÓN Y ESTRATEGIA

Conocer es el primer paso para avanzar y posicionar el tema de **derechos humanos en la agenda de sostenibilidad empresarial**. Existe un gran desconocimiento hacia este asunto al ser percibido como un tema ajeno y lejano a ciertas empresas o demasiado jurídico y académico.

Para muchas empresas existen otros **retos**<sup>13</sup> a la hora de articular la agenda de derechos humanos como es el hecho de aterrizar estos temas a su realidad específica (sector, ubicación, tamaño, etc.), la falta de conocimiento sobre el vínculo entre derechos humanos y sostenibilidad o la ausencia de compromiso por parte de la dirección, factores que impiden un abordaje más estratégico.

Comprender el *business case* de los derechos humanos permite avanzar en una integración más estratégica en la agenda de sostenibilidad.

Superar estas barreras va a permitir desarrollar una estrategia de derechos humanos coherente y próxima a la realidad empresarial particular, así como anticiparse a posibles riesgos potenciales.

Este enfoque es clave en un momento como el actual por distintas razones. En primer lugar, el **impacto socio-económico de la COVID-19** ha profundizado las desigualdades a nivel global suponiendo una gran amenaza sobre derechos básicos<sup>14</sup>; por otro lado, la creciente complejidad de las **cadenas de suministros** globales pone en riesgo los derechos de trabajadores y

Figura 1. ¿Por qué integrar los derechos humanos de forma estratégica en la agenda de sostenibilidad?



El business case de los derechos humanos permite avanzar en una integración más estratégica en la agenda de sostenibilidad

Fuente: Elaboración propia

comunidades; por último, las empresas tienen que responder a las crecientes **demandas y expectativas de los grupos de interés**, incluyendo inversores, reguladores, consumidores y clientes, ONG y medios de comunicación.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Input aportado por las empresas integran el Cluster de Impacto Social de Forética, a través de la sesión de trabajo celebrada el 9 de marzo de 2021 en formato online <sup>14</sup> Cerrando las brechas de desigualdad. Forética





Por un lado, **los inversores** atienden cada vez a criterios ESG (Ambiental, Social y de Buen gobierno, por sus siglas en inglés) a la hora de orientar sus inversiones. Concretamente, los aspectos sociales (**la "S" del enfoque ESG**) se han visto reforzados durante la pandemia, ganando una mayor atención y relevancia en la agenda de sostenibilidad. Como resultado, los factores vinculados a la protección y respeto de los derechos humanos son cada vez más protagonistas al estar vinculados con temas críticos como las condiciones laborales, la diversidad e igualdad de género, el impacto en los derechos de las comunidades o la salud y seguridad de los grupos de interés, entre otros.<sup>15</sup>

Los inversores tienen un papel creciente en la protección de los derechos humanos por su influencia para transformar las prácticas de las empresas. <sup>16</sup> Por ello, además del control de la existencia de mecanismos formales de protección y respeto de los derechos humanos, su responsabilidad pasa por mantener en el tiempo mecanismos que aseguren el nivel de cumplimiento de los compromisos y cómo se están alcanzando los objetivos vinculados establecidos.

Por otro lado, los **consumidores, clientes y usuarios** están cada vez más concienciados del impacto sobre el medio ambiente y

las personas que tienen los productos y servicios que adquieren. De hecho, los datos revelan que un tercio de los consumidores valora las prácticas éticas de la empresa a la hora de adquirir un producto. <sup>17</sup> Es por ello que las empresas cada vez están más comprometidas para responder a esas expectativas y demandas del mercado.

Además, como ya se ha mencionado anteriormente, destaca una fuerte **presión por parte de los reguladores** que, especialmente en el contexto europeo, <sup>18</sup> están aprobando sus propias leyes sobre derechos humanos con mayores exigencias para las empresas.

Por último, es una cuestión de **valores corporativos, credibilidad y coherencia**. Una empresa comprometida con la sostenibilidad desde el enfoque ESG tiene la responsabilidad de abordar sus riesgos en derechos humanos y gestionar sus potenciales impactos sobre las personas.



<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> ESG Integration: How are social issues influencing investment decisions? PRI

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Investor Toolkit on Human Rights. Investor Alliance for Human Rights

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Shifting sands: How consumer behaviour is embracing sustainability. Deloitte

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Human Rights Due Diligence: The State of Play in Europe. Shift



#### CLAVE 2:

### ESTABLECE UNA HOJA DE RUTA PARA LA ACCIÓN

Diseñar una hoja de ruta para la acción es un paso fundamental para avanzar en la integración de los **derechos humanos en la agenda de sostenibilidad**. De este modo, las empresas estarán mejor preparadas para las actuales (y futuras) exigencias en este ámbito, podrán desarrollar una estrategia coherente con la compañía y les permitirá reforzar el pilar social de la sostenibilidad dentro de la organización.



3 preguntas clave para el diseño de la hoja de ruta



Conoce tu punto de partida y no subestimes tus avances hasta el momento

# ¿CUÁLES SON MIS PRIORIDADES?

Identifica los asuntos más críticos a abordar



## ¿HACIA DÓNDE QUIERO IR?

Define cuál es el objetivo de la compañía al avanzar la agenda de derechos humanos (¿compliance o liderazgo?)

Fuente: Elaboración propia





Para la elaboración de esta hoja de ruta, en primer lugar, es clave realizar un diagnóstico para identificar el punto de partida de la organización. No es raro desconocer una parte importante o subestimar el trabajo realizado por otros departamentos de la organización en materia de derechos humanos. Por ejemplo, aquellas empresas que han alineado sus agendas de sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) están haciendo una apuesta por los derechos humanos ya que, en gran medida, éstos son intrínsecos a la Agenda 2030.

Así se refleja por ejemplo en su preámbulo, donde se reconoce que con los 17 ODS "se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas"<sup>19</sup> o como cuando la Agenda 2030 reconoce derechos básicos entre sus objetivos, como pueden ser el derecho a la salud (ODS 3) o el derecho a la educación (ODS 4).

Otro ejemplo lo encontramos en la contribución de las empresas a la salud y bienestar de sus *stakeholders*, un asunto que se ha visto reforzado tras la COVID-19.<sup>20</sup> La contribución a la salud por parte de las organizaciones es un elemento fundamental de su apuesta por los derechos humanos. Este asunto se relaciona con aspectos muy diversos como los derechos de los trabajadores a un entorno seguro o saludable o desde una perspectiva más amplia, al derecho a un medio ambiente sano.<sup>21</sup> Por tanto, apostar por la salud desde la estrategia empresarial supone contribuir a los derechos humanos.

También la gestión de riesgos ESG en las cadenas de suministro es un buen ejemplo de la aproximación de las empresas a los derechos humanos y un enfoque cada vez más relevante por las demandas crecientes en materia de debida diligencia. Esto implica atender a riesgos relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores en países con menos protección social (i.e. salarios dignos, trabajo forzado, trabajo infantil, entre otros) y responder al impacto en las comunidades donde se opera.

Es importante que las empresas dediquen esfuerzos a mejorar la trazabilidad y transparencia también en sus cadenas de suministro, incluyendo la elaboración de un análisis o mapa de riesgos presentes en los eslabones más relevantes de su cadena (en todo el mundo).

Es necesario conocer de dónde partimos puesto que va a permitir a la empresa **conocer su nivel de madurez** y reconocer que quizá no parta de cero y ya se han hecho esfuerzos internamente en la gestión de los derechos humanos. Asimismo, este diagnóstico permitirá **identificar áreas de mejora** relevantes para el diseño de la hoja de ruta.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de Naciones Unidas

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Salud y Bienestar 2030. Integración en la estrategia empresarial. Forética

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> El cambio climático y la salud. La nueva frontera de la sostenibilidad. Forética





En segundo lugar, es fundamental **establecer hacia dónde queremos ir**, lo que implica definir unos objetivos a corto, medio y largo plazo para integrar un enfoque de mejora continua en la gestión de los derechos humanos. Para ello, las empresas deberán definir si únicamente quieren cumplir la ley o bien ir más allá del cumplimiento legal y establecer objetivos más ambiciosos, que les permita posicionarse como referentes.

Esta idea de liderazgo supone el **compromiso desde la alta dirección**, lo cual se traduce en apoyar que la promoción y garantía de los derechos humanos se visibilice, empoderar a los trabajadores y proporcionar los incentivos, objetivos y recursos para abordar los riesgos de derechos humanos que enfrente la compañía.<sup>22</sup>

La colaboración de distintos departamentos es clave. Es necesario generar estructuras internas que permitan integrar las visiones de departamentos como recursos humanos, compras, legal (y otros) para asegurar una alcance efectivo de este compromiso.

El establecimiento de objetivos va a permitir alinearse con las tendencias actuales en el ámbito de derechos humanos y empresa que demandan mayor compromiso y actuación y, adicionalmente, permitirá a la empresa aprovechar nuevas oportunidades de financiación. Un buen ejemplo de ello es la **Taxonomía Social**<sup>23</sup> de la Unión Europea cuyo objetivo es aportar información comparable sobre el desempeño social de las empresas para guiar a los mercados financieros hacia aquellas actividades económicas más sostenibles. Este instrumento permitirá además mejorar la medición de la inversión social y avanzar hacia decisiones más informadas.

Por último, los objetivos establecidos por la empresa precisarán del desarrollo de **métricas e indicadores** siendo este uno de los principales retos a la hora de abordar los derechos humanos y en general todos los temas sociales<sup>24</sup>. La realidad es que muchas empresas están poniendo mayores esfuerzos en reportar las actividades que llevan a cabo en lugar de reportar los logros obtenidos.<sup>25</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Guía para CEOs sobre Derechos Humanos. WBCSD

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy. Platform on Sustainable Finance. Comisión Europea

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> The ESG Global Survey2019. BNP Paribas

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> The problem with how we measure business respect for human rights. Shift





Figura 3. Asuntos clave en derechos humanos y empresa

En tercer lugar, es clave priorizar aquellos asuntos más importantes para la organización. Identificar los temas materiales va a permitir a la compañía un mejor diseño y desarrollo de esta hoja de ruta. Es fundamental reconocer que no se pueden abordar todos los retos reales y potenciales, dado que los recursos son limitados, y que de manera permanente van a surgir nuevos retos que responden al dinamismo de la propia empresa. El desarrollo de nuevos productos o servicios, operar en nuevos mercados o los cambios regulatorios del entorno son factores que explican esa necesidad de adaptación constante. Por ello el enfoque tiene que ser progresivo para poder abarcar un número creciente de temas y de mejora continua para poder dar respuesta a esos retos.

Los derechos humanos no es un tema exclusivo de la denominada "S" social en el enfoque ESG sino que también, y cada vez de forma más protagonista, hace referencia a temas vinculados con la gestión de los impactos medioambientales y la respuesta ante la crisis del clima (temas ambientales), así como a temas vinculados a la buena gobernanza, al incluir asuntos como la transparencia, la evasión fiscal, la corrupción o el soborno, retos que están directamente relacionados o/y amenazan al respeto de los derechos humanos.

A partir de la identificación, análisis y priorización de los distintos asuntos más urgentes a tratar, la empresa podrá trazar esta hoja de ruta e integrar los derechos humanos en su agenda de sostenibilidad de forma más estratégica.



Fuente: Elaboración propia

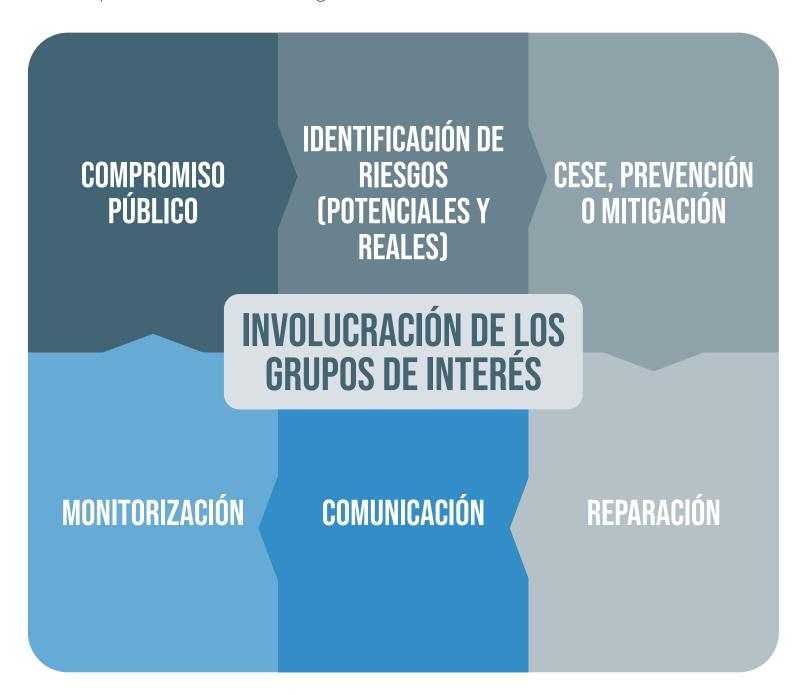


#### **CLAVE 3:**

## LA DEBIDA DILIGENCIA COMO GUÍA DE REFERENCIA

La debida diligencia es un proceso por el cual las empresas identifican, previenen y mitigan los **impactos negativos reales y potenciales** sobre los derechos humanos.<sup>26</sup>

Figura 4. Medidas prácticas de la debida diligencia



Fuente: Adaptación de la Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable Este enfoque requiere de una gestión proactiva que permita a las empresas anticiparse ante potenciales riesgos sobre los derechos humanos que pudieran darse en su entorno. Además, supone considerar los impactos adversos no solo en la propia empresa sino en sus cadenas de suministro y otras relaciones comerciales, un asunto especialmente complejo ante los desafíos de la economía global.

Desarrollar un proceso de debida diligencia en derechos humanos supone **establecer un sistema de gestión interno** que contempla distintas medidas, las cuales no son lineales y serán sometidas a revisión permanentemente.

- 1. **Compromiso público:** La empresa debe tener un compromiso público de respeto a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Se recomienda contar con una postura clara desde la empresa y que la dirección esté implicada desde el principio.
- 2. **Identificación de riesgos:** La identificación de riesgos sobre los impactos negativos (existentes o potenciales) sobre los derechos humanos es fundamental para conocer los retos de la empresa y poder priorizar. Tal identificación deberá realizarse, preferiblemente, en consulta con los grupos potencialmente afectados y partes interesadas.

### Criterios para evaluar los riesgos en derechos humanos:<sup>27</sup>

- **Probabilidad:** el contexto jugará un papel clave dado que no siempre estará bajo el control de la compañía. Los parámetros serán alto, medio o bajo
- Relación: según el vínculo de la empresa con la vulneración ocurrida puede ser por causa (el impacto es causado directamente por la empresa), contribución (no solo es la empresa la que causa del daño, pero sus acciones lo están motivando o facilitando) y vínculo (el daño es causado por otro con quien la empresa tiene una relación comercial)
- Severidad: considerando la escala (cómo de grave o serio es el impacto), el alcance (cómo de amplio es el impacto y el número de personas afectadas) y si es remediable (la capacidad de reparación a los afectados)

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. OCDE

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Assessing human rights risks and impacts. Global Compact Network Germany, German Institute for Human Rights



- 3. **Cese, prevención o mitigación:** Implica finalizar aquellas actividades que tienen directamente un impacto negativo sobre los derechos humanos. Otras acciones que se pueden emprender son formar a los proveedores para concienciar y prevenir cualquier riesgo potencial o implementar procesos para reducir cualquier impacto que tenga lugar.
- 4. **Monitorización de las medidas:** El seguimiento de las medidas implementadas ante los riesgos identificados permitirá conocer el desempeño de la empresa. Para ello existen diversas medidas como las auditorías o las encuestas a empleados. Es fundamental utilizar indicadores que permitan medir la efectividad de las acciones y no solo su implementación.
- 5. **Comunicación:** Ofrecer información sobre el procedimiento de debida diligencia y los resultados obtenidos es una oportunidad para ser transparentes sobre las medidas que funcionaron (y las que no) además de mostrar credibilidad entre los *stakeholders*.
- 6. **Reparación:**<sup>28</sup> Facilitar o colaborar en mecanismos que faciliten el acceso a la reparación a las personas afectadas. Para que sea exitoso es importante asegurar la participación de los titulares de derechos (*rightholders*, en inglés) y garantizar que sus intereses están en el centro de las decisiones. A pesar de que las exigencias están aumentando, todavía existen fuertes resistencias por parte de las empresas para publicar información sobres los mecanismos de reparación ofrecidos en caso de controversia.<sup>29</sup>

#### TEN EN CUENTA...

Al aplicar la debida diligencia en derechos humanos es importante saber:

- Enfoque multistakeholder. Involucrar a los grupos de interés desde el principio será clave para el éxito del proceso. Esto no solo implica la participación de los *rightholders* sino también de los empleados de la organización, ONG o instituciones públicas.
- No hay una receta única. No todas las empresas abordan la debida diligencia del mismo modo y no hay un solo camino para lograr resultados exitosos. El modelo apropiado para cada empresa estará definido por su punto de partida, las necesidades del sector, los riesgos identificados, los objetivos marcados, entre otros.
- No es un proceso lineal. Las distintas medidas no siempre serán implementadas con un orden preestablecido. En la

- práctica será un proceso vivo que irá cambiando, al igual que cambia una empresa, y que se tendrá que ir adaptando a nuevas necesidades y retos que surjan.
- Más allá del reporting. A diferencia de las exigencias del reporting, los procesos de debida diligencia obligan a las empresas a emprender acciones en derechos humanos para responder a los riesgos identificados, trabajar por mitigarlos y hacer públicos sus esfuerzos por responder a esos riesgos. En definitiva, supone pasar a la acción.
- Es un medio y no un fin en sí mismo. Los resultados realmente importantes al abordar un proceso de debida diligencia son aquellos con impacto en las personas. Este enfoque evita que la debida diligencia se convierta en un *boxticking exercice*<sup>30</sup> o un proceso repetido de manera circular sin cambios significativos sobre las personas donde la atención se centra más en los procesos implementados que en los resultados con impacto obtenidos.<sup>31</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> La Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable considera que: "La reparación no es un componente de la debida diligencia, sino un proceso independiente y fundamental que la debida diligencia debe facilitar y respaldar. Los procesos de reclamación y reparación interactúan y, en última instancia, pueden respaldar la debida diligencia [...]"

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> The Relevance of Human Rights Due Diligence to Determinations of Corporate Liability. Naciones Unidas

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Legislating for Human Rights Due Diligence: How Outcomes for People Connect to the Standard of Conduct. Shift

### forética Con Clúster Impacto Social

#### CLAVE 4:

### **BUSCA ALIADOS PARA UN MAYOR IMPACTO**

La **búsqueda de aliados internos y externos** facilitará el proceso y permitirá obtener mejores resultados ya que el enfoque participativo es uno de los elementos más importantes al abordar la gestión de los derechos humanos desde las empresas. Por ello, es preciso no subestimar la importancia de las relaciones e **involucrar a todos los grupos de interés**<sup>32</sup> ya que el esfuerzo relacional en la gestión de derechos humanos es tan importante como el trabajo técnico.

Por **aliados internos** entendemos a aquellas personas de la empresa que estarán implicadas de algún modo en la estrategia de derechos humanos y en los procesos de debida diligencia. Es clave implicar en el proceso desde el principio a todos los departamentos relevantes<sup>33</sup> ya que permitirá que este grupo de empleados conozca qué esfuerzos se están realizando en este

ámbito y podrán sentirse parte del proceso. Además, es una oportunidad para que aporten su conocimiento, herramientas y experiencia.

Por otro lado, el apoyo de **aliados externos** permitirá fomentar ese enfoque de colaboración, compartir conocimiento y hacer un ejercicio de transparencia que muestre el interés y compromiso público de la empresa por avanzar en la gestión de sus riesgos en derechos humanos. Por otro lado, los aliados externos pueden ser una fuente importante de expertise, ejerciendo un papel clave como proveedores de conocimiento.



#### ¿Qué departamentos deben implicarse?

- Las áreas más relevantes son: Sostenibilidad, Recursos Humanos, Legal, Comunicación, Compliance/Gestión de Riesgos
  - Para empresas con importantes cadenas de suministro: Compras, Marketing, Ventas, Gestión de productos
    - Para empresas con instalaciones de producción propias habrá que implicar también a PRL, almacenamiento, logística

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Stakeholder Engagement in Human Rights Due Diligence. Network Germany, Twentyfifty

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> 7 Success factors for Human Rights Due Diligence. Systain

DEL COMPROMISO A LA ACCIÓN: LA EXPERIENCIA DE LAS EMPRESAS LÍDERES DEL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL









Dueñas Selma

Delegado del Grupo
Cooperativo Cajamar de
la Agenda de Desarrollo
Sostenible

Fco. Javier

¿Cuál es el compromiso de la organización en el ámbito de los derechos humanos y qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente la protección de los derechos humanos?

Grupo Cooperativo Cajamar es una banca de personas para las personas, donde el respeto a la dignidad humana y a sus derechos esenciales es un principio indispensable. El Grupo asume como premisa de su actividad el respeto a la persona y su dignidad, y suscribe en su totalidad la Declaración Universal de Derechos Humanos y los desarrollos ético-normativos que de la misma se derivan.

Para el Grupo es importante impulsar y gestionar adecuadamente la protección de los derechos humanos incluyendo a los empleados, socios, clientes, proveedores y demás grupos de interés ya que permiten evitar impactos negativos sobre la entidad y sobre el conjunto de la sociedad.



El Grupo cuenta con una serie de políticas, códigos éticos e instrumentos que regulan el comportamiento y que se enmarcan en su propio Sistema Ético de Gestión. Entre las diferentes políticas y códigos hay que destacar el Código de conducta, el Código ético interno más transversal con el que cuenta la entidad, y en el que se recogen una serie de normas, principios éticos y valores de obligado cumplimiento. Además, con el fin de aplicar

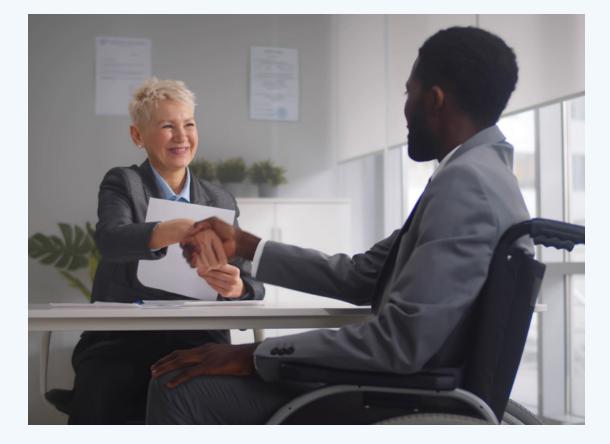
procedimientos de debida diligencia, el Grupo dispone de una política pública donde traslada su compromiso, así como los principios y directrices generales que permiten desarrollar las normas y procedimientos eficaces relacionados con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en el seno del Grupo y en sus relaciones con los distintos grupos de interés.



# ¿Qué medidas habéis desarrollado recientemente para promover la protección de los derechos humanos en la organización y cuáles son vuestros planes o prioridades en el corto y medio plazo en este ámbito?

El Grupo dispone de un Comité de Derechos
Esenciales, órgano que vela por la preservación
de los derechos fundamentales en la Entidad.
El Grupo entiende por derechos esenciales
aquellos derechos inalienables de las personas
que trabajan en la entidad y que constituyen
el punto de partida para definir un marco de
lealtad, respeto mutuo y buen clima laboral
en el seno de la misma. Cualquier empleado
puede acceder al Comité a través del canal
de denuncias de la entidad a fin de trasladar
cualquier vulneración de los derechos
esenciales.

Asimismo, el Grupo dispone de un Código ético y de buenas prácticas de proveedores, colaboradores y subcontratistas, que pretende establecer y/o preservar relaciones estables y de



confianza y beneficio mutuo. El Grupo realiza un proceso de homologación de sus proveedores con el fin de asegurar que éstos cumplen con los requerimientos de calidad e idoneidad establecidos. Asimismo, imparte formación a los proveedores sobre los diez principios del Pacto Mundial.

En cuanto a los planes a corto plazo, en breve iniciará de nuevo un proceso de diálogo con sus grupos de interés con el fin de identificar necesidades y expectativas. A medio plazo el Grupo pretende desarrollar un mapa de riesgos y vulneraciones relacionados con los derechos humanos que le permita adoptar medidas que sirvan para mitigarlos (especialmente permitirá

detectar aquellos factores críticos para el sector agroalimentario, estratégico para el Grupo).

También a medio plazo llevará a cabo una revisión de los mecanismos de debida diligencia en su cadena de suministro.

# ¿Qué recomendaciones darías a aquellas empresas que inician su recorrido para mejorar la protección de los derechos humanos?

Las empresas tienen el deber de respetar los derechos humanos, intentando evitar las consecuencias negativas de sus decisiones y actuaciones, por lo que inicialmente es importante tener el apoyo de la alta dirección, así como mantener un diálogo continuo con los grupos de interés y trabajar conjuntamente para que las políticas se adapten a la propia cultura y realidad de una organización.

Las empresas han de considerar cada uno de los derechos a la hora de diseñar sus políticas de compromiso con los derechos humanos, implantar su proceso de debida diligencia con el fin de identificar riesgos e impactos, y desarrollar mecanismos efectivos de reclamación.

A nivel interno, se debe revisar la situación de los derechos humanos en la propia empresa con el fin de identificar y/o revisar los asuntos más relevantes y estudiar la capacidad de gestión con la que se cuenta para tratar dichos riesgos, implantando un sistema de prevención y mecanismos de reclamación.

Asimismo, es importante que las empresas no solo contemplen las actividades y operaciones propias, sino que sigan avanzando en toda la cadena de valor.

Por último, destacar la importancia de formar parte de grupos de trabajo como el Clúster de Impacto Social de Forética, ya que permite compartir diálogo, conocimiento e intercambio de buenas prácticas, así como profundizar en temas relevantes como por ejemplo el cumplimiento por parte de las empresas de las disposiciones normativas futuras a nivel europeo en materia de derechos humanos.







María González Guindín Responsable de RSC

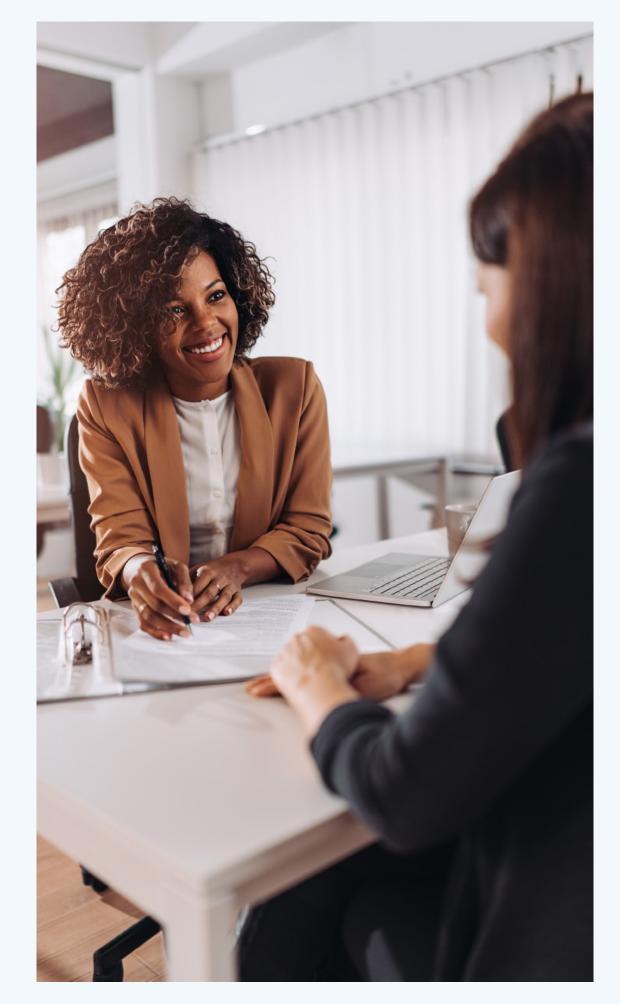
¿Cuál es el compromiso de la organización en el ámbito de los derechos humanos y qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente la protección de los derechos humanos?

Para Ibercaja, desde su origen, las personas están en el centro de sus decisiones. Tenemos un Propósito Corporativo: "Ayudar a las personas a construir la historia de su vida, porque será nuestra historia", que es el que nos mueve a la acción, nos diferencia y guía nuestro trabajo. Este Propósito se refleja en nuestra misión y visión, asentados en los valores corporativos que han marcado nuestra trayectoria.

Ibercaja desarrolla su actividad de forma responsable, respetando y promoviendo los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente y conforme a los estándares internacionales. La Entidad tiene muy presente la Declaración Universal de los Derechos

Humanos de la ONU y está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2006, de modo que su actividad se realiza conforme a los 10 principios establecidos en esta iniciativa. Dos de ellos recogen explícitamente ese compromiso con la defensa y respeto de los derechos humanos, no sólo como firmantes, sino ampliándolo a las empresas que trabajan con nosotros. Existe además un Código de Conducta para los proveedores que quieran trabajar con nosotros, que especifica los valores que se fomentan en la contratación responsable, muchos de los cuales están relacionados con los derechos humanos.

Uno de los principios que rige la Política de Sostenibilidad de Ibercaja, aprobada por el Consejo de Administración, es la defensa de los Derechos Humanos, principio que se extiende a todo el Grupo Ibercaja y a quienes formamos parte de él. Contamos, además, con un Código Ético, pieza clave que refuerza la cultura corporativa y que también recoge de manera explícita el respeto a los mismos.





Y creemos en nuestro papel como impulsores y transmisores de este compromiso a nuestros grupos de interés: clientes, empleados, inversores, accionistas y sociedad.

Y creemos en nuestro papel como impulsores y transmisores de este compromiso a nuestros grupos de interés: clientes, empleados, inversores, accionistas y sociedad.

# ¿Qué medidas habéis desarrollado recientemente para promover la protección de los derechos humanos en la organización y cuáles son vuestros planes o prioridades en el corto y medio plazo en este ámbito?

En los últimos 3 años se han dado grandes pasos, asumiendo compromisos como algunos de los mencionados anteriormente: la aprobación de la Política de Sostenibilidad, el Código Ético o el Código de Conducta de Proveedores. Otro paso importante dado recientemente en Ibercaja es la firma en 2019 de los Principios de Banca Responsable de



Naciones Unidas, pasando a formar parte de una coalición de bancos a nivel mundial cuyo fin es favorecer e impulsar el desarrollo sostenible, alineando la estrategia con objetivos a largo plazo que integren desafíos sociales y medioambientales, e identificando nuestro mayor potencial de contribución a la sociedad. En el ámbito de nuestras personas, también en 2019, Ibercaja obtuvo el Sello efr, que le reconoce como empresa familiarmente responsable, fomentando la conciliación

personal, familiar y laboral, preservando y potenciando la salud y bienestar integral de nuestros empleados y defendiendo la diversidad e igualdad de oportunidades.

Nuestro objetivo es seguir avanzando y mejorando en este ámbito, en nuestra relación con todos nuestros grupos de interés y por supuesto asumir toda la nueva normativa que se desarrolle a nivel nacional e internacional en el ámbito de los derechos humanos, como la nueva directiva que está preparando la Unión

Europea, prevista para este año, sobre debida diligencia.

Nuestro objetivo es además seguir avanzando en el desarrollo de productos y servicios sostenibles, que tengan en cuenta los aspectos sociales y ambientales en su concepción y decisiones de inversión, favoreciendo la inversión socialmente responsable, teniendo muy presente el respeto y defensa de los derechos humanos.

#### ¿Qué recomendaciones darías a aquellas empresas que inician su recorrido para mejorar la protección de los derechos humanos?

Les diría que lo hagan con convencimiento, implicando al más alto nivel de la organización en el establecimiento de los objetivos a conseguir. Que lo hagan poco a poco, dando pasos firmes y con realismo de lo que pueden conseguir y transparencia para contar lo que hacen de verdad, sensibilizando a toda la organización y también a sus grupos de interés.



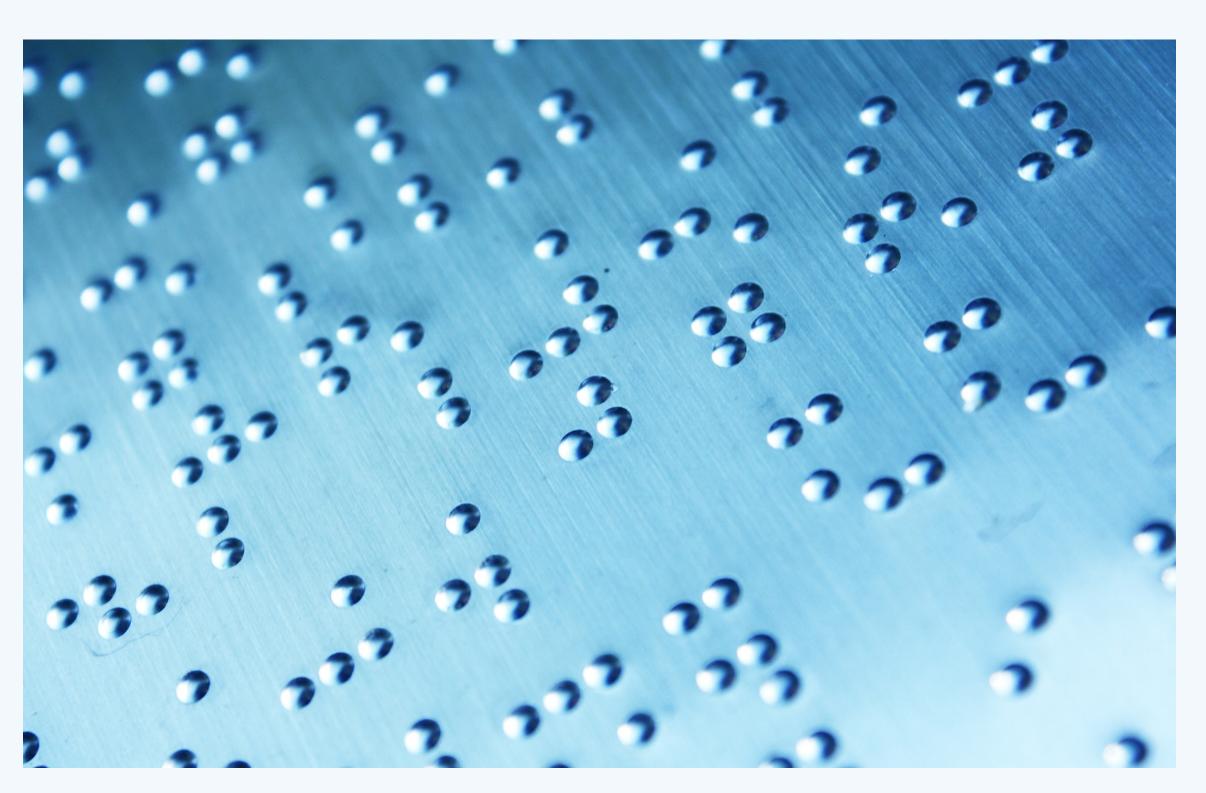




Fernando Riaño Riaño

Director de Relaciones Institucionales y Sostenibilidad de Grupo Social ONCE (GSO) ¿Cuál es el compromiso de la organización en el ámbito de los derechos humanos y qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente la protección de los derechos humanos?

El compromiso de ILUNION con los derechos humanos se refleja en la política aprobada en el mes de febrero de este año, tras un proyecto de análisis de riesgos y de diálogo interno llevado a cabo en el seno de la organización de forma transversal a todos los negocios que conforman nuestro grupo empresarial. En ILUNION, el respeto a los derechos humanos se vincula a nuestro compromiso de trabajar por una sociedad más inclusiva para todas las personas, especialmente para las personas con discapacidad. La política manifiesta que ILUNION entiende que respetar los derechos humanos consiste en prevenir, mitigar y reparar nuestros impactos sobre los derechos de las personas en el desarrollo de nuestras



actividades empresariales. Esta política constituye una norma de carácter transversal para orientar a todos los equipos, negocios y empresas de ILUNION en su visión estratégica, en sus operaciones y en sus relaciones con sus grupos de interés, permitiéndoles gestionar mejor los retos relacionados con los derechos humanos. Se enmarca en la Política de Sostenibilidad y establece los compromisos concretos que se asumen con los equipos, los



clientes y usuarios, proveedores, accionistas y la sociedad. Y para asegurar su debida diligencia en materia de derechos humanos, ILUNION ha diseñado un modelo de gestión que le permite asegurar un procedimiento de mejora continua.

# ¿Qué medidas habéis desarrollado recientemente para promover la protección de los derechos humanos en la organización y cuáles son vuestros planes o prioridades en el corto y medio plazo en este ámbito?

En primer término, se identificaron las áreas de riesgo de impacto potencial en los derechos humanos en los diferentes negocios, que una vez analizadas, dieron lugar al establecimiento de los compromisos para la gestión de dichos riesgos, recogidos en la política. En paralelo, se desarrolló un plan de acción que contempla acciones a nivel corporativo y trasversales para todo el grupo de empresas, y acciones específicas para las compañías en función de las características de los diferentes negocios.



A través de una consulta a los equipos de dirección, se hizo una priorización del plan de acción. Actualmente, se está trabajando en dos líneas. Por un lado, en la gestión de la cadena de suministro en aquellas compañías que tienen proveedores calificados de riesgo alto, y por otro lado y en colaboración estrecha con el área de Personas, en acciones concretas, como la actualización y revisión de los procedimientos internos a la luz de la política de derechos humanos, la comunicación y la formación para toda la plantilla sobre la política con las adaptaciones necesarias para cada negocio y compañía, y en la identificación y divulgación interna de las mejores prácticas. En una segunda fase vamos a ir abordando proyectos concretos en las compañías con necesidades específicas.

¿Qué recomendaciones darías a aquellas empresas que inician su recorrido para mejorar la protección de los derechos humanos? La gestión de los derechos humanos es una empresa que debe enfocarse como un ámbito de gestión más y como un proceso de aprendizaje y de mejora continua. No se trata de un proyecto del área de Sostenibilidad y con un periodo de ejecución determinado, más o menos largo... Afecta a varias áreas de la compañía, que deben trabajar coordinadas y que, una vez que se pone en marcha, debe entrar a formar parte del engranaje de la gestión de la empresa. Al principio es necesario explicar muy bien cuál es el objetivo del proyecto y qué tipo de acciones se van a acometer porque es una materia poco conocida y en un primer momento puede resultar difícil de asimilar. Pero por otro lado es un proyecto muy enriquecedor que te permite conocer con mucha profundidad a tu compañía en todos sus ámbitos.







Nuria Rodríguez Peinado Directora de Medioambiente y Responsabilidad Social

¿Cuál es el compromiso de la organización en el ámbito de los derechos humanos y qué importancia tiene para vuestra organización y sector impulsar y gestionar adecuadamente la protección de los derechos humanos?

El compromiso de Naturgy con los derechos humanos nace del deseo de ser un agente activo para su protección en el ámbito de influencia de la compañía.

De manera coherente con el Código Ético de la compañía y de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, formalizamos nuestro compromiso en esta materia y le dimos impulso con la aprobación de nuestra política de Derechos Humanos, en 2011. Posteriormente, la política fue actualizada y aprobada por el Consejo de Administración de la compañía en 2019. A través de esta, Naturgy formaliza y establece de manera precisa cómo la compañía cree que tiene que incorporar este



asunto a su gestión empresarial.

Actualmente, una gestión adecuada encaminada a la protección de los derechos humanos es una cuestión ineludible para cualquier compañía.

La desigualdad es un asunto presente en todos los ámbitos y el compromiso empresarial de actuar con la diligencia debida, para identificar potenciales impactos negativos y establecer medidas para minimizarlos es una responsabilidad inexcusable.

La situación derivada de la pandemia no ha

hecho sino reafirmar esta necesidad. Las empresas son agentes clave para contribuir a construir sociedades más justas y con menos desigualdades. En estos momentos, esta afirmación toma especial relieve en un sector como el energético, inmerso en una necesaria transformación hacia un modelo energético descarbonizado. La transición energética debe ser justa y comprometida en no dejar a nadie atrás y no contribuir a incrementar las desigualdades, sino a mitigarlas.



# ¿Qué medidas habéis desarrollado recientemente para promover la protección de los derechos humanos en la organización y cuáles son vuestros planes o prioridades en el corto y medio plazo en este ámbito?

En la compañía realizamos evaluaciones periódicas de los riesgos en materia de derechos humanos que hemos identificado. Adicionalmente, en los proyectos de inversión y en los análisis de impacto social y ambiental, la compañía toma en consideración su impacto en la protección y promoción de los derechos humanos, define medidas específicas para gestionar los potenciales riesgos sobre los derechos humanos y asegura que se destinan los recursos adecuados para la implementación de las medidas correctoras identificadas.

La extensión de nuestros principios a nuestra relación con terceros también es una medida clave para desarrollar nuestros compromisos en la materia. En este sentido, como parte del proceso habitual de evaluación de proveedores,

la compañía incluye entre los aspectos a evaluar, las cuestiones relativas a las prácticas de derechos humanos que son excluyentes en caso de respuesta no satisfactoria por parte del proveedor. Asimismo, a través de la aceptación del código ético del proveedor, estos se comprometen a observar y asegurar en todo momento el cumplimiento de los derechos humanos.

En esta década desde que formalizamos nuestro compromiso a través de la política, la compañía ha realizado avances significativos; si bien, somos conscientes del amplio y exigente recorrido pendiente y trabajamos día a día para seguir incrementando nuestra respuesta a los desafíos que se nos presentan.

#### ¿Qué recomendaciones darías a aquellas empresas que inician su recorrido para mejorar la protección de los derechos humanos?

Creo que a la hora de embarcarse en este viaje es importante ser consciente de que éste va



a ser largo. Contar con principios sólidos y ambición en el largo plazo, pero apoyada en objetivos alcanzables en el corto-medio ayuda a progresar gracias a que se materializan pequeños avances.

Es imprescindible contar con la implicación de las áreas de negocio desde el primer momento. Este no debe ser un asunto exclusivo de las áreas de ética, compliance o responsabilidad corporativa; el asunto debe impregnar toda la organización.

En cuanto al proceso, un buen punto de partida suele ser comenzar realizando un análisis de riesgos; ya que permite identificar aquellos aspectos más críticos y ayuda a establecer prioridades. Para el caso de empresas presentes en varias geografías, la variable país es relevante y debe considerarse en las primeras fases del proceso. Además, el ejercicio no debería limitarse a las operaciones propias, en este asunto la relevancia de la cadena de suministro no puede obviarse.

Adicionalmente, cuando hablamos de derechos humanos no podemos olvidar que estamos tratando con los derechos de las personas; es decir, cualquier evaluación o medida que se implemente debe buscar contrarrestar un riesgo de pérdida de derechos para las personas.

Debemos alejarnos de la concepción habitual de evaluación del riesgo desde la perspectiva exclusiva de consecución de los objetivos empresariales.

Por último, creo que apoyarse en iniciativas como esta de Forética u otras similares donde poder compartir experiencias, buenas prácticas, dificultades encontradas, etc; proporciona ideas, inspiración y aprendizaje que va a hacer más fácil el camino.











