

Empresas y derechos humanos:

acciones y casos de éxito
en el marco de la
Agenda 2030.



15 AÑOS
COMPARTIENDO PRINCIPIOS,
LOGRANDO OBJETIVOS



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE NACIONES UNIDAS
Y DERECHOS HUMANOS

Coordinación y redacción de la Red Española del Pacto Mundial

Cristina Sánchez. Directora ejecutiva.

Vanesa Rodríguez. Directora de comunicación y relaciones institucionales.

Javier Molero. Responsable de ODS y derechos humanos.

Ángela Cámara. Responsable de sostenibilidad ambiental.

Rubén Carricondo. Responsable de análisis de sostenibilidad.

Copyright: © la Red Española del Pacto Mundial 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.

Empresas y derechos humanos:

acciones y casos de éxito
en el marco de la
Agenda 2030.



ÍNDICE

PRÓLOGO	4
1. LOS PRINCIPIOS RECTORES Y LOS ODS: MARCOS CONECTADOS	6
2. AVANCES Y RETOS EMPRESARIALES	18
3. EL DESAFÍO EXTRATERRITORIAL: UNA RESPONSABILIDAD GLOBAL	22
4. LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS: ACCIONES Y CASOS DE ÉXITO	26

PRÓLOGO



Diciembre es el mes en el que celebramos de forma anual el aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Redactada en 1948 tras la Segunda Guerra Mundial, esta ha tenido un impacto revolucionario en la historia de la humanidad, y especial atención merecen sus artículos 1 y 2, que establecen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, independientemente de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición.



CRISTINA SÁNCHEZ

Directora ejecutiva de la Red Española del Pacto Mundial.

La *Declaración universal* sigue siendo hoy en día tan relevante como en aquel entonces, ya que, pese a haberse dado grandes avances en la protección de los derechos humanos en muchos rincones del planeta, aún más de 152 millones de personas son víctimas de trabajo infantil en todo el mundo y 780 millones de mujeres y hombres trabajadores se encuentran en situación de pobreza.

El Pacto Mundial, desde su creación en el año 2000, ha sido la iniciativa de Naciones Unidas que ha conectado los derechos humanos con el sector empresarial bajo el marco de los Diez Principios, particularmente los Principios 1 y 2, y desde 2011, ha sido también un actor esencial en la promoción e impulso de la implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, marco internacional de referencia. La Red Española ha trabajado durante más de 15 años para cumplir la misión del Pacto Mundial en nuestro país y hacer avanzar el respeto a los derechos humanos entre las empresas españolas, dentro y fuera de nuestras fronteras. Existen avances en este sentido, el 82% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial ya cuentan con políticas o prácticas en derechos humanos. Sin embargo, no muchas empresas actualmente realizan ejercicios de evaluación de impacto que consideren estos derechos. En este sentido, es importante mencionar el *Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos*, aprobado en 2017 por el Gobierno español y cuya actualización se prevé en 2020, del cual esperamos que ayude a impulsar entre las compañías de nuestro país el marco de los Principios Rectores.

El respeto a los derechos humanos debe ser además uno de los ejes centrales en la estrategia de sostenibilidad de cualquier empresa, independientemente de su tamaño y sector. La Agenda 2030 está estrechamente ligada a los derechos humanos, por lo que evitar impactos sobre los derechos en la cadena de valor y con los grupos de interés puede ser sinónimo de importantes contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Particularmente en ámbitos como los derechos laborales, los derechos de la mujer o los derechos del niño.

Esta publicación pretende ayudar a las empresas a considerar todos y cada uno de los derechos humanos sobre los que puedan tener potenciales impactos y ofrecer pautas prácticas para fomentar un comportamiento responsable, con especial foco en los riesgos extraterritoriales. Además, hemos contado con la opinión de importantes líderes en sostenibilidad y recopilado 15 tribunas de empresas españolas que ya están integrando los derechos humanos como parte de su estrategia de contribución a los ODS y que sin duda constituyen auténticos casos de éxito. Por último, también hemos analizado el grado de implantación de los Principios Rectores entre las empresas en comparativa con los ODS.

Me gustaría concluir recordando que el año que viene se celebrará el 75º aniversario de las Naciones Unidas y que, para cumplir con sus objetivos fundacionales, hoy más que nunca, es imprescindible reivindicar el importante papel que juegan los derechos humanos para construir el mundo que queremos. Es responsabilidad de todos los actores y también de las empresas alcanzar un escenario en el año 2030 donde los derechos humanos estén plenamente garantizados y esperamos que esta publicación inspire al sector empresarial a avanzar hacia esta realidad.



1. LOS PRINCIPIOS RECTORES Y LOS ODS: MARCOS CONECTADOS



OBJETIVOS PARA CONSTRUIR UN MUNDO MEJOR

Naciones Unidas nació en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial, con varios objetivos fundamentales. Por un lado, mantener la paz y la seguridad en todo el mundo y estimular el respeto a los derechos humanos, y, por otro, reforzar la cooperación internacional para buscar soluciones a los problemas de carácter económico, social, cultural o humanitario.

Para cumplir con estos objetivos, la ONU ha desarrollado durante décadas una labor fundamental para que hoy en día conceptos como derechos humanos o desarrollo sostenible no solo sean una realidad, sino que, además, sean ejes consensuados en torno a los que construir un mundo mejor. La ONU ha seguido métodos diferentes para perseguir sus objetivos, pero siempre conectados. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948 constituye un hito, ya que por primera vez en la historia un documento establece un listado de derechos humanos fundamentales que han de protegerse en todo el mundo y han de ser garantizados por todos los Estados del planeta. Este documento ha tenido un impacto revolucionario y ha inspirado multitud de movimientos para reclamar derechos, como por ejemplo los de las mujeres o los de las poblaciones indígenas.

De forma paralela al desarrollo de los derechos humanos, a partir de la década de los años 70 se empezaron a buscar soluciones no solo para impulsar el desarrollo social o económico, sino también el ambiental. Este proceso culminó en 1987 con el informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo *Nuestro futuro en común*¹, conocido como el informe Brundtland, que ya afirmaba que el desarrollo sostenible se basaba en tres pilares: el crecimiento económico, la igualdad social y la sostenibilidad ambiental y que en torno a estas tres dimensiones se habría de trabajar *para satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones del futuro para atender sus propias necesidades*.

Este concepto de desarrollo sostenible, que sin duda, ha sido también revolucionario se consolidó en el año 2000 con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se ha consolidado de forma definitiva en 2015, cuando Naciones Unidas en una cumbre histórica con 193 países aprobó la Agenda 2030, que contiene los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 Objetivos que buscan dar solución a algunos de los grandes problemas de la humanidad en el año 2030, y que están conectados con las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Los ODS, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen dos marcos esenciales de referencia para hacer cumplir con los objetivos originales de Naciones Unidas. El desarrollo sostenible y los derechos humanos son enfoques complementarios y han de ir siempre de la mano para construir la sociedad y el planeta que queremos.

La Agenda 2030 determina en su preámbulo que *los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas; y que los fundamentos de la Agenda son la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales de derechos humanos*. Y la organización *The Danish Institute for Human Rights* afirma que un 92%² de las metas de los ODS (156 de las 169) están incluidas dentro de los tratados internacionales de derechos humanos y que por tanto sin la implementación de estos tratados, los ODS no podrán cumplirse.

La conexión entre ambos marcos es incuestionable, por ello Naciones Unidas llama a los Estados, a las organizaciones de la sociedad civil, a las empresas, al mundo académico y al resto de actores a definir estrategias y tomar acciones de contribución a los ODS, considerando siempre un enfoque de derechos humanos.

1. Naciones Unidas, *Nuestro futuro en común* (2018). Recuperado de: <http://www.sustainwellbeing.net/Espanol-/WCED.shtml> Fecha de último acceso: agosto de 2018.

2. Human rights and the SDGS pursuing synergies (2017). Recuperado de: https://www.universal-rights.org/wp-content/uploads/2017/12/RAPPORT_2017_HUMAN-RIGHTS-SDGS-PURSUING-SYNERGIES_03_12_2017_digital_use_spread.pdf

LAS EMPRESAS, PROTAGONISTAS EN EL NUEVO SIGLO

A lo largo del siglo XX y XXI, las empresas han ido alcanzado cuotas de poder que ya superan en muchos casos a las de los gobiernos; actualmente el valor económico de las 10 multinacionales más importantes del mundo es comparable al producto interior bruto de los 180 países más pequeños del planeta, entre ellos Irlanda, Colombia, Grecia o Sudáfrica³.

Naciones Unidas para abordar este fenómeno aprobó en 2011 los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos; el primer marco de referencia a nivel mundial para impulsar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Este marco ratifica el deber de los Estados de proteger y reparar frente a los impactos empresariales cometidos en su territorio y establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad, si bien no es vinculante

legalmente, comporta una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, con independencia del lugar en el que operen, adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales.

En 2015, Naciones Unidas fue un paso más allá a la hora de involucrar al sector empresarial en sus estrategias, al otorgarle un papel protagonista en la consecución de los ODS; llamando a todos los actores del planeta; gobiernos, empresas, sociedad civil y mundo académico a alcanzar conjuntamente los 17 ODS y sus 169 metas. Este llamamiento equipara el rol de las empresas en la promoción del desarrollo sostenible, con el del resto de actores.

Naciones Unidas con estos dos marcos reconoce la importancia de la comunidad empresarial en la construcción de un mundo mejor. Las empresas cuentan por tanto con los Principios Rectores y con los ODS, dos marcos específicos, para alinear sus actuaciones con los principios y valores de la ONU.



Michelle Bachelet, Alta comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos.



Las empresas pueden ser decisivas. Todos los países necesitan la ayuda de los actores empresariales para hacer realidad la Agenda 2030. Una contribución importante que pueden hacer es simplemente respetar los derechos humanos y seguir los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.



3. Sandro Pozzi (2016). *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/economia/2016/09/29/actualidad/1475150102_454818.html Fecha de último acceso: agosto de 2018.

LA VISIÓN DEL PACTO MUNDIAL: RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS PARA LIDERAR LA TRANSFORMACIÓN

La visión del Pacto Mundial para que las empresas actúen de forma responsable consiste en que éstas consideren los Diez Principios del Pacto Mundial conjuntamente con los 17 ODS en sus estrategias y actuaciones. Los Diez Principios del Pacto Mundial se dividen en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, y están basados en normas de conducta internacionales. En materia de derechos humanos, los Principios 1 y 2 del Pacto Mundial remiten a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y desde 2011 también a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

El esquema es sencillo. Las empresas han de actuar, como mínimo, cumpliendo con los estándares fundamentales en los ámbitos de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, en base a los Diez Principios del Pacto Mundial; y al mismo tiempo han de impulsar acciones que contribuyan a los 17 ODS y sus 169 metas y, por tanto, ayuden a resolver los problemas de la sociedad y el planeta. Las empresas líderes en sostenibilidad han de considerar ambos enfoques para construir un mundo mejor con visión 2030.

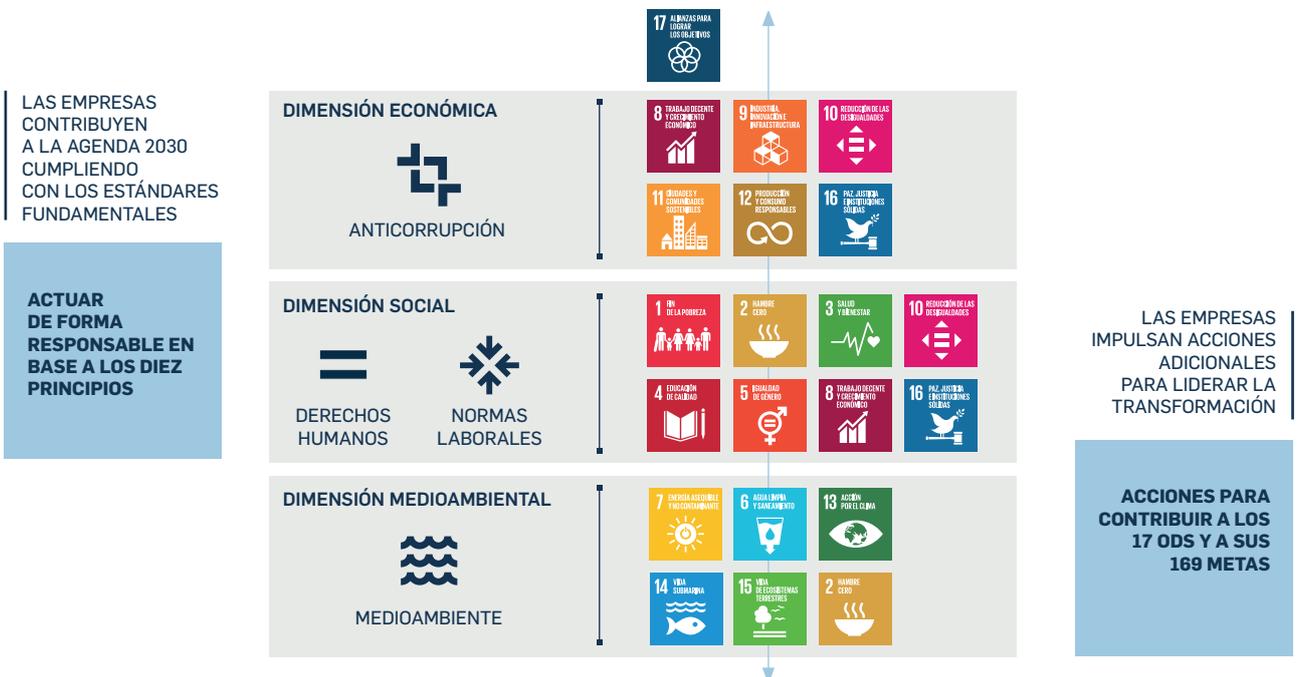


Antonio Guterres, Secretario general de las Naciones Unidas.



Insto a todas las empresas a que impulsen acciones ambiciosas de contribución a los ODS en sus operaciones y en sus cadenas de suministro, integrando los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción en sus principales actividades.

EL ENFOQUE DEL PACTO MUNDIAL: EMPRESAS LÍDERES CON VISIÓN 2030





Lise Kingo, Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas.



Si todas las empresas del mundo integraran plenamente los Diez Principios del Pacto Mundial en sus estrategias empresariales, en sus operaciones diarias y en su cultura corporativa, estaríamos bien encaminados hacia la consecución de los Objetivos Mundiales para 2030.

En materia de derechos humanos el esquema es similar. Las empresas han de actuar respetando los derechos humanos en sus actividades y operaciones, evitando impactos negativos, en base a los Principios 1 y 2 del Pacto Mundial; y al mismo tiempo han de impulsar acciones que contribuyan positivamente a aquellas metas de los ODS con una dimensión social.

Los riesgos o impactos que se detecten en derechos humanos dan además la oportunidad a las empresas de identificar áreas de contribución social de gran magnitud, por lo que la mitigación de impactos en derechos humanos puede ser un eje central en una estrategia corporativa para contribuir a la Agenda 2030. Con solo gestionar de forma sostenible su cadena de valor, una empresa puede tener un mayor impacto en la Agenda 2030 que con la mayoría de medidas que normalmente una compañía lleva a cabo en materia de sostenibilidad. La Organización Internacional del Trabajo estima que, en solo 40 países, que representan el 85% del producto interno bruto mundial, hay 453 millones de empleos relacionados con las cadenas de suministro mundiales⁴.

IMPLEMENTANDO LA VISIÓN DEL PACTO MUNDIAL EN LAS EMPRESAS

Para que una empresa contribuya a los ODS, respetando siempre los derechos humanos, siguiendo la visión del Pacto Mundial, es importante que considere dos sistemas de gestión. Por un lado, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen tres pasos que las empresas han de llevar a cabo para respetar los derechos humanos en sus actividades: la creación de una Política de Compromiso con los derechos humanos, que sirva de base al proceso de integración del marco; la identificación, mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos, a través de un proceso de debida diligencia; y el establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional, para dar solución a los impactos generados y reparar a las víctimas.

4. Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals, Shift, 2016: <https://s3.amazonaws.com/aws-bsdc/BSDC-Biz-HumanRights-SDGs.pdf>

Por otro lado, la guía para la contribución empresarial a la Agenda 2030 es el *SDG Compass*, que establece cinco pasos para que las empresas contribuyan a la nueva agenda global. Estas deben conocer el marco, realizar un análisis en toda la cadena de valor para identificar áreas de contribución prioritarias, establecer compromisos cuantificables, integrar los ODS en su cultura corporativa y finalmente, reportar sobre el trabajo realizado.

La implantación de ambos sistemas es clave para que una empresa reduzca sus impactos negativos sobre los derechos humanos, al mismo tiempo que impulsa impactos positivos sobre la Agenda 2030. Los dos procesos son compatibles y complementarios y pueden realizarse de forma conjunta.

PRINCIPIOS RECTORES Y SDG COMPASS: SISTEMAS DE GESTIÓN COMPLEMENTARIOS

Los pasos de ambos sistemas pueden realizarse de forma conjunta a través de un proceso que los integre a todos.

PASOS DEL SDG COMPASS



PASOS DE LOS PRINCIPIOS RECTORES



RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS RECTORES EN CLAVE ODS

1

La identificación, prevención y mitigación de riesgos en derechos humanos puede ser un eje central en la estrategia de contribución a la Agenda 2030 de una empresa, particularmente respecto a su dimensión más social.

2

Las empresas han de mostrar su compromiso con la Agenda 2030 y simultáneamente con el respeto a los derechos humanos. Un compromiso que abarque la esfera social del desarrollo sostenible no puede entenderse sin contemplar los derechos humanos.

3

Es importante que las y los empleados y otros grupos de interés reciban formación tanto en materia de Agenda 2030 como en derechos humanos.

4

Al realizar un análisis de impacto sobre los 17 ODS y sus 169 metas para identificar áreas de contribución a la Agenda 2030, se han de contemplar siempre los posibles impactos negativos que la empresa pueda tener en materia de derechos humanos.

5

Es muy relevante que la empresa establezca compromisos cuantificables y con límites en el tiempo tanto en áreas que la empresa identifique como de contribución positiva u oportunidades de negocio en la Agenda 2030, como en áreas que ayuden a reducir los impactos negativos sobre los derechos humanos.

6

Es aconsejable crear una Comisión de sostenibilidad y derechos humanos y contar con el liderazgo de la alta dirección (Juntas Directivas o Consejos de Administración) en estos temas, para que conjuntamente integren el proceso en toda la compañía y tomen decisiones estratégicas que sirvan para expandirlo.

7

Para alcanzar una cultura corporativa ligada a la Agenda 2030 y a los derechos humanos, todas las actividades y operaciones de la empresa han de considerar en su fase de diseño y ejecución las contribuciones a los ODS y el respeto a los derechos humanos.

8

Para afianzar el respeto a los derechos humanos en la compañía es obligatorio contar con un mecanismo de reclamación a nivel operacional, tal y como establecen los Principios Rectores, que sirva para dar respuesta a las demandas y reparar a los afectados/as por vulneraciones en derechos humanos por parte de la compañía.

9

La memoria de sostenibilidad o informe de progreso de la empresa ha de contener todo el trabajo realizado en torno a la Agenda 2030 y a los derechos humanos en la compañía.

10

A largo plazo, es recomendable que los ODS y los derechos humanos formen parte de todo el sistema de objetivos financieros, estratégicos y operativos de la compañía, incluyendo criterios de sostenibilidad en las revisiones de desempeño y en los sistemas de remuneración. El objetivo final será romper la barrera entre la estrategia general de la compañía y la estrategia de sostenibilidad y derechos humanos; conseguir que ambas vayan de la mano.

Abordar los riesgos en derechos humanos es además esencial en cualquier acción de contribución a la Agenda 2030 por parte de una empresa. Por ejemplo, una empresa de telecomunicaciones decide llevar a cabo un proyecto para dar acceso a internet a una comunidad rural, contribuyendo así al Objetivo 9 y particularmente a la meta 9.c *Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a internet en los países menos adelantados de aquí a 2020*. Sin embargo, en el proceso se

producen problemas en la construcción de las infraestructuras necesarias, produciéndose heridos como consecuencia del derrumbe de varios edificios, además para el proyecto se contrata a trabajadores/as migrantes con condiciones laborales insuficientes.

Prevenir y mitigar los riesgos en derechos humanos sería por tanto parte esencial del proyecto.





Asimismo, es importante también considerar que, al respetar los derechos humanos, se pueden descubrir oportunidades de contribución a los ODS. Por ejemplo, una empresa que impulsa la mejora de las condiciones laborales de sus proveedores en un país en desarrollo puede no solo evitar vulneraciones en derechos humanos, sino también provocar impactos positivos sobre el Objetivo 1 *Fin de la pobreza*, el Objetivo 2 *Hambre cero* o el Objetivo 8 *Trabajo decente y crecimiento económico*. Lo mismo ocurre si una empresa decide abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres o decide aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos, respetando los derechos de la mujer, al mismo tiempo que impulsa la consecución del

Objetivo 5 de *Igualdad de género*. Implementar los Principios Rectores debe por tanto ser un eje clave en la estrategia de ODS de cualquier empresa, para cumplir con la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, y al mismo tiempo contribuir de forma sustancial a la Agenda 2030.



¿ES EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS UNA FORMA DE CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030?



D. Marcos Gómez Martínez.
Director General de Naciones Unidas y derechos humanos. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.



Los derechos humanos nos conciernen a todos. También a nuestras empresas. Así, el *Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos*, que hace suyos los *Principios Rectores de Naciones Unidas*, recoge el compromiso del Gobierno español con la sensibilización, la promoción y la protección de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privados.

Son asimismo de gran inspiración y utilidad la Agenda 2030 y los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, que configuran un nuevo contrato social global y atañen a todos los agentes económicos. El *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030* recoge el papel fundamental que las empresas están llamadas a jugar: aboga por una internacionalización de calidad y promueve el establecimiento de salvaguardias y la realización por parte de las empresas de procesos de debida diligencia social, ambiental y de derechos humanos en los diferentes foros multilaterales.



Cristina Gallach.
Alta Comisionada para la Agenda 2030.



Por un lado, la Agenda 2030 y los ODS están basados en la *Carta de las Naciones Unidas*, la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, así como en tratados internacionales de derechos humanos y en el instrumento del *Derecho al Desarrollo*. En la resolución de Naciones Unidas “*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*” se señala de forma expresa la aspiración y el deseo de que los derechos humanos se respeten de manera universal y la necesidad de formar a las personas en materia de derechos humanos (meta 4.7).

Por otro lado, las cinco dimensiones en torno a las cuales se construyen los ODS (paz, prosperidad, personas, planeta y alianzas), se encuentran íntimamente relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales.

Por tanto, podemos afirmar que el respeto a los derechos humanos es parte consustancial de la Agenda 2030 para gobiernos, sociedad civil y empresas y condición *sine qua non* para que puedan contribuir a la misma.



Manuel Gómez-Galán.
Director general de la
Fundación CIDEAL.



Hay que tener en cuenta que, aunque ninguno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible esté dedicado de forma expresa a los derechos humanos, la preservación y el respeto de los mismos permean la totalidad de la Agenda 2030.

Los derechos humanos y los ODS, están estrechamente vinculados entre sí a través del concepto de desarrollo humano sostenible de Naciones Unidas, cuyo contenido coincide con ambos y ha venido inspirando los planteamientos de desarrollo en las últimas décadas.

Por ello, una forma clara de contribución por parte de las empresas a la Agenda 2030, en consonancia con el papel proactivo de la mismas contemplado tanto por la actual agenda del desarrollo como por el ODS 17, es garantizar y proteger el desarrollo humano a través de políticas empresariales activas de respeto a los derechos humanos.



Orencio Vázquez.
Coordinador del Observatorio
de Responsabilidad Social
Corporativa.



Hasta tiempos muy recientes las iniciativas vinculadas con la protección y respeto de los derechos humanos se hallaban en la esfera de los Estados, no de las empresas. Hoy en día es incuestionable que las empresas pueden y deben ser parte de la solución. Fruto de la asunción de que los derechos humanos tienen una relación con la gestión empresarial y una traslación directa en el ámbito de las organizaciones, surgen diversas iniciativas públicas y privadas que tratan de establecer referencias sobre el comportamiento de la empresa y la gestión de impactos sobre los derechos humanos.

Los ODS por su parte reconocen el papel que puede asumir el sector privado en la creación de empleo digno y de calidad, en la articulación de un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

La empresa debe convertirse en un elemento clave para luchar contra la desigualdad, la discriminación y potenciar el respeto a los derechos humanos en su ámbito de influencia y por ende conseguir alcanzar varias de las metas establecidas en la Agenda 2030.



Joaquín Nieto Sainz.
Director de la Oficina de la OIT para España.



La Agenda 2030 de Naciones Unidas no está focalizada en los derechos humanos, sino en promover un desarrollo humano sostenible, respondiendo a los principales desafíos sociales, económicos y ambientales de nuestro tiempo, desde la perspectiva de las personas, la prosperidad, la paz y el planeta sin que nadie se quede en la cuneta. Sin embargo, es indudable que los derechos no solo son imprescindibles para los Objetivos contemplados en la Agenda 2030, sino que también aparecen expresamente en el ODS 16 cuya meta 10 estipula: *Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.*

Entre estos acuerdos internacionales se encuentran los que se refieren expresamente a los derechos humanos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los *Pactos internacionales de derechos civiles y políticos y de los derechos económicos, sociales y culturales*, ambos de 1966, así como los *Principios y derechos fundamentales del trabajo* de la OIT, de 1998. En lo que se refiere a la aplicación de estos acuerdos en el ámbito de las empresas son instrumentos muy valiosos el marco de Naciones Unidas “*Proteger, respetar y remediar*” de 2008 y los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* de 2011; que han inspirado la adopción en España del *Plan de acción nacional de empresas y derechos humanos*.

El llamamiento expreso de la Agenda 2030 al sector privado para su contribución en la consecución de los ODS y los mencionados instrumentos sobre empresas y derechos humanos, incluida la perspectiva de la debida diligencia que contienen, son un marco fértil para que las empresas puedan desplegar sin excusas y con resultados tangibles sus compromisos con la Agenda 2030. En esta dirección, los acuerdos marco internacionales que un centenar de empresas en el mundo, algunas de ellas españolas, han suscritos con las federaciones sindicales internacionales respectivas, son un ejemplo a seguir.



María Peña.
Consejera delegada de ICEX.



El respeto y la protección de los derechos humanos es un componente clave en la contribución de las empresas a la Agenda 2030, de forma que el logro de los ODS realmente suponga un desarrollo sostenible e inclusivo.

ICEX, como entidad firmante de los Principios del Pacto Mundial y con una estrategia alineada con la Agenda 2030 para convertir la sostenibilidad en una herramienta de internacionalización, considera que el importante papel de la empresa como agente de desarrollo debe ir unido a una debida diligencia en materia de derechos humanos. Así, a través de programas como el IMPACT+ o de instrumentos dirigidos a facilitar el acceso a la financiación de instituciones multilaterales, ICEX apoya a las empresas a integrar los principios rectores y grupos vulnerables a lo largo de sus cadenas de valor.

2. AVANCES Y RETOS EMPRESARIALES



Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos se aprobaron en el año 2011, mientras que los Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron aprobados por la ONU en septiembre de 2015. Ambos marcos han revolucionado el ámbito de la sostenibilidad empresarial y han sido implementados por multitud de empresas en todo el mundo, sin embargo, existen diferencias en los niveles de implantación de cada uno de ellos.

En cuanto a los Principios Rectores, los resultados no son hoy en día demasiado alentadores. La iniciativa *Corporate Human Rights Benchmark*⁵ analizó en 2018 a 101 empresas, algunas de las más importantes a nivel global por su valor de mercado. La puntuación de estas multinacionales en relación a la adopción de un compromiso político en derechos humanos fue de 2.9 puntos sobre un total de 10; en la puesta en marcha de un proceso de debida diligencia en derechos humanos (identificación y mitigación de riesgos) de 6.8 puntos sobre un total de 25 y en la implantación efectiva de mecanismos de reclamación de 3.4 sobre un total de 15 puntos. Otra encuesta de EIRIS, una agencia de rating social y medioambiental, a 4.585 empresas en 60 países, otorgó una puntuación global a las empresas con relación al respeto a los derechos humanos, de 33 puntos sobre un total de 100 puntos máximos⁶. Las empresas con sede en Europa son las que mejores resultados obtuvieron, particularmente las empresas francesas con una puntuación de 53 puntos sobre 100 y las españolas con 45 puntos. En relación a las pequeñas y medianas empresas, una encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a 250 pymes en 32 países, concluye que el 37% de las mismas no conoce la existencia del marco de los Principios Rectores⁷. Además, el 46% de las pymes tienen problemas para implantar procesos de respeto a los derechos humanos debido a la falta de recursos y el 36% por falta de conocimiento en la temática.

Según datos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, alrededor de un 91% de las empresas adheridas a la iniciativa cuentan con políticas o prácticas en materia de derechos humanos, y un 46% lleva a cabo formación para empleados/as en la temática⁸. Sin embargo, solamente un 23% lleva a cabo evaluaciones de riesgos en derechos humanos⁹. En España, la tendencia es similar. En el estudio *Comunicando el Progreso 2018*¹⁰ de la Red Española del Pacto Mundial, se concluye que el 82% de las empresas españolas adheridas a la iniciativa cuentan actualmente con políticas o prácticas en derechos humanos, cifra que baja hasta el 62% en el caso de las pymes. Además, solo el 7% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial evalúan sus impactos en derechos humanos. Las cifras son algo más positivas en las empresas del IBEX 35, ya que el 43% de las entidades del índice bursátil afirman estar realizando evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos, el 29% a través de un proceso de debida diligencia acorde a las pautas que establecen los Principios Rectores.

A nivel gubernamental, solo hay 22 países en el mundo que cuentan con un *Plan nacional en empresas y derechos humanos*¹¹, de un total de 193 países que forman parte de las Naciones Unidas, es decir, solo el 11% de estos han hecho esfuerzos por impulsar los Principios Rectores. En España se aprobó en junio de 2017 el *Plan nacional sobre empresas y derechos humanos* por parte del gobierno, cuya actualización está prevista en 2020. Los datos reflejan cómo los Principios Rectores no han sido implementados de forma amplia por el sector empresarial, ni por parte de los gobiernos. Existe un alto porcentaje de empresas que cuentan con un compromiso con los derechos humanos a través de políticas específicas, pero la mayoría de ellas aún no han implementado procesos efectivos para hacer cumplir estos compromisos.

5. *Corporate Human Rights Benchmark (2018)*: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRBKeyFindings2018.pdf>
6. *Human Rights in a globalized world: why do companies need to pay more attention? (2018)*. http://www.vigeo-eiris.com/wp-content/uploads/2018/11/2018_Human-rights-study_VFok.pdf
7. *PYME y derechos humanos, OIT (2017)*. <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/01/PYME-y-Derechos-Humanos-003.pdf>
8. *United Nations Global Compact Progress Report, 2019*. <https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/2019-UN-GC-Progress-Report.pdf>
9. *United Nations Global Compact Progress Report, 2019*. <https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/2019-UN-GC-Progress-Report.pdf>
10. *Comunicando el Progreso 2018*. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Comunicando_el_progreso_2018_Una_vision_integrada_en_sostenibilidad_y_re....pdf
11. *State National Action Plan (2017)*. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

En cuanto a la implementación a nivel internacional de la Agenda 2030, un 81% de las empresas adheridas al Pacto Mundial afirma estar llevando a cabo acciones de contribución a los ODS. Un 35% de ellas ya ha alineado los ODS con su estrategia principal de negocio y un 39% de las mismas ha realizado alianzas para contribuir de forma directa sobre alguna de las metas de la Agenda 2030¹². Los datos son en general más positivos que los extraídos en torno a los Principios Rectores, considerando, además, que los ODS se aprobaron en 2015 y el marco de derechos humanos en 2011. Con relación a las empresas españolas, un 59% de las entidades adheridas al Pacto Mundial ya toman medidas para contribuir a la Agenda 2030 y un 27% evalúa sus riesgos y oportunidades en ODS. En las empresas del IBEX 35, un 86% ya incluye un compromiso con los ODS dentro de su memoria de sostenibilidad y el 80% ya identifica los ODS prioritarios para su organización¹³. En contraste, solo un 20% cuentan con compromisos públicos cuantificables respecto a alguno de los 17 ODS.

Respecto al trabajo de los gobiernos, ya hay más de 140 países que han presentado un informe voluntario nacional sobre la Agenda 2030, antesala de las estrategias nacionales en desarrollo sostenible a nivel país. Este hecho demuestra el mayor interés que ha despertado esta Agenda respecto a los Principios Rectores, no solo entre las empresas, sino también entre los Estados¹⁴.

El gobierno español aprobó en 2018 el *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030*, antesala de una futura Estrategia Española de Desarrollo Sostenible, en el cual las empresas españolas han fijado además un posicionamiento en el que se recogen sus compromisos respecto a la Agenda 2030¹⁵.

Las conclusiones al observar el grado de implantación de los dos marcos son varias; la comunidad empresarial ha mostrado mayor interés por los ODS que por los Principios Rectores, tanto a nivel nacional como internacional, además las empresas adheridas al Pacto Mundial están más comprometidas con

ambos marcos que aquellas que no lo están; por otro lado, los gobiernos están impulsando en mayor grado los ODS que los Principios Rectores, aunque hay que considerar que la Agenda 2030 posee una mayor magnitud, al aplicar no solo al ámbito empresarial, sino a todos los actores del planeta.

Hay que alertar del riesgo que corre el marco de los Principios Rectores en su implementación por parte de Estados y empresas, ya que puede quedar desplazado, al impulsarse estrategias en la Agenda 2030 que no lo integren. Es muy importante resaltar que la implantación de los Principios Rectores y por tanto el respeto empresarial en derechos humanos, es fundamental para que los gobiernos y especialmente las empresas contribuyan a la Agenda 2030. Sin respetar los derechos humanos, no podremos alcanzar un planeta y sociedades más inclusivas y sostenibles. Los derechos humanos han de situarse como eje central en la estrategia de sostenibilidad de cualquier empresa.

12. United Nations Global Compact Progress Report, 2019. <https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/2019-UNGC-Progress-Report.pdf>

13. ODS Año 4, El liderazgo empresarial en la Agenda 2030. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/10/ODS-AN%CC%830-4_El-liderazgo-empresarial.pdf

14. <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>

15. Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Las empresas españolas ante la Agenda 2030 (2018). Recuperado de: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf Fecha de último acceso: agosto de 2018.

IMPLANTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y LOS ODS POR EMPRESAS Y GOBIERNOS.

EMPRESAS

GOBIERNOS

PRINCIPIOS RECTORES desde 2011

Nivel internacional

91%

de las empresas adheridas al Pacto Mundial cuenta con políticas o prácticas en materia de derechos humanos.

Nivel nacional

82%

de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial cuentan actualmente con políticas o prácticas en derechos humanos.

22 países

han aprobado un Plan Nacional en Empresas y derechos humanos, de un total de 193 países que forman parte de las Naciones Unidas, es

11% del total.

23%

de las empresas adheridas al Pacto Mundial lleva a cabo evaluaciones de riesgos en derechos humanos.

7%

de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial evalúa sus impactos en derechos humanos.

43%

del IBEX 35 afirma estar realizando evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos.


OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

desde 2015

81%

de las empresas adheridas al Pacto Mundial está llevando a cabo acciones de contribución a los ODS.

Actualmente hay más de

140 países

que ya han presentado un informe voluntario nacional sobre la Agenda 2030 ante Naciones Unidas, antesala de las estrategias nacionales en desarrollo sostenible a nivel país.

35%

de las empresas adheridas al Pacto Mundial ya ha alineado los ODS con su estrategia principal de negocio.

27%

de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial evalúa sus riesgos y oportunidades en ODS.

59%

de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial ya toman medidas para contribuir a la Agenda 2030.

86%

de las empresas del IBEX 35 ya incluye un compromiso con los ODS en su memoria de sostenibilidad.

3. EL DESAFÍO EXTRATERRITORIAL: UNA RESPONSABILIDAD GLOBAL



Las filiales de empresas españolas en el exterior generaron una cifra de negocios de 203.107 millones de euros y ocuparon a 771.103 personas en 2017¹⁶. La mayor cifra de negocios se encuentra en la zona euro de la Unión Europea (38% del total) y en América (30,8%). Países como Argentina, Brasil, Estados Unidos o México son claves, pero las empresas españolas también cuentan con operaciones en Asia o África, con cifras de negocio significativas.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas son el marco internacional que orienta la actuación responsable de las empresas en sus actividades extraterritoriales. El derecho internacional por lo general no exige que los Estados regulen las actividades extraterritoriales de las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, pero tampoco lo prohíbe, siempre que el ejercicio sea razonable. Ya existen algunos ejercicios legislativos en determinados países, por ejemplo la ley francesa de *Deber de vigilancia* obliga a las empresas a diseñar y hacer público un plan de vigilancia que contenga los riesgos en derechos humanos relacionados con su actividad directa, y con sus compañías subsidiarias y proveedores, también en el extranjero¹⁷. Por otro lado, la *Ley de debida diligencia en trabajo infantil* de Holanda, obligará a las empresas cuando entre en vigor, previsiblemente en 2020, a garantizar un proceso adecuado de debida diligencia en toda su cadena de suministro, para evitar casos de trabajo infantil¹⁸.

En cuanto a las empresas, los principios rectores establecen que la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se aplica a cualquier tipo de entidad, independientemente de su tamaño, sector o contexto operacional. Y también especifica que las empresas han de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos, dondequiera que operen. Es por tanto evidente que las actividades extraterritoriales de empresas, aquellas que se producen fuera del país de origen de éstas, se recogen en los Principios Rectores, y que

el marco de la ONU insta a las compañías a cumplir con su responsabilidad en todas estas actividades.

Por tanto, las empresas para cumplir con su responsabilidad han de considerar siempre sus riesgos en derechos humanos en sus actividades extraterritoriales, y particular cuidado han de tener los sectores con mayor presencia en el extranjero, como son el sector de la industria, el sector servicios, o los sectores de comercio y construcción. La mitigación de estos riesgos contribuirá además al avance de la Agenda 2030 a nivel país y a nivel global. Existen determinados recursos que permiten conocer estos riesgos: por ejemplo, los informes anuales de Human Rights Watch¹⁹ o Amnistía Internacional²⁰ analizan los principales problemas en derechos humanos por país o el *SDG Index*²¹, mide el grado de avance de cada país respecto a los 17 ODS. Además, ya existe información sobre más de 140 países que han presentado informes nacionales sobre la Agenda 2030 en el Foro Político de Alto Nivel de la ONU.

Todos estos recursos pueden ayudar a diseñar un perfil de cada uno de los países de operación de las empresas, que considere tanto los riesgos en derechos humanos, como aquellos ODS que requieren una especial contribución a nivel país, para diseñar una estrategia de sostenibilidad acorde a cada uno de ellos. A continuación, se mencionan los riesgos más relevantes en algunos de los principales países de operación de las empresas españolas, en base a las fuentes mencionadas.

16. Estadística de Filiales de Empresas Españolas en el Exterior Año 2017 (2019). https://www.ine.es/prensa/filext_2017.pdf
17. The law on duty of vigilance of parent and outsourcing companies, 2019. https://www.amisdelaterre.org/IMG/pdf/2019_collective_report_-_duty_of_vigilance_year_1.pdf
18. Update: Frequently Asked Questions about the new Dutch Child Labour Due Diligence Law (2019). <https://www.mvoplatform.nl/en/frequently-asked-questions-about-the-new-dutch-child-labour-due-diligence-law/>
19. Human Right Watch. World reports. <https://www.hrw.org/es/world-report/2019>
20. Amnistía Internacional. Informe 2017/2018. (2018). <https://crm.es.amnesty.org/sites/default/files/civircrm/persist/contribute/files/Informeannual2018air201718-spanish%20web.pdf>
21. Bertelsmann Stiftung, Sustainable Development Solutions Network. SDG Index and Dashboard Report 2018 (2018). <http://www.sdgindex.org/reports/2018/>

SITUACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y ODS EN PAÍSES CLAVE DE OPERACIÓN DE EMPRESAS ESPAÑOLAS²²

ARGENTINA

Cifra de negocio de empresas españolas: 7.402.462 €.

Principales riesgos en derechos humanos: libertad de expresión y reunión, abusos de fuerzas de seguridad, derechos de los pueblos indígenas, derechos de la mujer, derechos LGTBI, derechos de los migrantes.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 2, ODS 8, ODS 10, ODS 14 y ODS 16.



BRASIL

Cifra de negocio de empresas españolas: 25.598.067 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derecho a la seguridad, libertad de reunión, creencias y religión, derechos de los pueblos indígenas, derechos LGTBI, derechos de niños y niñas, derechos de la mujer, derechos laborales, derechos de las personas con discapacidad.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 2, ODS 8, ODS 13 y ODS 16.



CHINA

Cifra de negocio de empresas españolas: 4.163.220 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derechos laborales, libertad de expresión, libertad de religión o creencias, pena de muerte, derechos de la mujer, derechos de las personas con discapacidad, derechos LGTBI.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 10 y ODS 16.



COLOMBIA

Cifra de negocio de empresas españolas: 2.908.193 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derecho a la seguridad, derechos de la mujer, conflictos democráticos, derecho a la libertad de opinión, derechos de los migrantes, derechos de los pueblos indígenas, derechos LGTBI.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 10, ODS 16.



ESTADOS UNIDOS

Cifra de negocio de empresas españolas: 26.437.509 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derechos de las personas refugiadas y migrantes, derechos de las mujeres, derechos LGTBI, derecho a la seguridad, derecho a la salud, derecho a la no discriminación, violencia con armas de fuego, pena de muerte.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 2, ODS 5, ODS 10, ODS 12, ODS 13, ODS 16 y ODS 17.



MÉXICO

Cifra de negocio de empresas españolas: 15.055.579 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derecho a la justicia, fuerza excesiva en fuerzas de seguridad, derechos de las personas refugiadas y migrantes, derechos de la mujer, derechos LGTBI, derechos económicos, sociales y culturales, derechos de las personas con discapacidad, desapariciones forzadas y tortura.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 2, ODS 4, ODS 6, ODS 7, ODS 8, ODS 9, ODS 10, ODS 15 y ODS 16.



PERÚ

Cifra de negocio de empresas españolas: 7.382.405 €.

Principales riesgos en derechos humanos: derechos de los pueblos indígenas, derechos de la mujer, derechos LGTBI, libertad de expresión, derecho a la seguridad, derechos de las personas con discapacidad, derechos de los migrantes.

ODS más prioritarios a nivel país: ODS 9, ODS 10, ODS 16



4. LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS: ACCIONES Y CASOS DE ÉXITO



La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es el primer documento que reconoce de forma clara una lista específica de derechos humanos. Esta se ha codificado en el Derecho Internacional a través de dos pactos concretos; el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*; y el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, ambos aprobados en 1966. Los tres instrumentos forman la llamada *Carta internacional de los derechos humanos* y en ellos se recogen la mayoría de derechos humanos internacionalmente reconocidos hasta la fecha.

Los derechos civiles y políticos son los derechos individuales que protegen a las personas de abusos por parte de un poder (un gobierno o cualquier otro agente público o privado), mientras que los derechos económicos, sociales y culturales son los derechos que garantizan una vida en condiciones dignas. De forma transversal a estos derechos se encuentran los derechos de los trabajadores, impulsados por la Organización Internacional del Trabajo en diferentes tratados.

Además, a lo largo de las últimas décadas, Naciones Unidas ha ido creando nuevos tratados internacionales y otros instrumentos que han aumentado el número original de derechos

CATEGORÍAS DE DERECHOS HUMANOS

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

- Derecho a la seguridad de la persona.
- Derecho a la libertad de pensamiento y culto.
- Derecho a no ser sometido a tortura.
- Derecho a la privacidad.



DERECHOS DE GRUPOS VULNERABLES

- Derechos de la mujer.
- Derechos del niño y niña.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derechos de las personas con discapacidad.
- Derechos de los migrantes.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Abolición del trabajo infantil.
- Derecho a la no discriminación.



DERECHOS ECONÓMICO, SOCIALES Y CULTURALES

- Derecho al trabajo y a sindicarte.
- Derecho a la alimentación.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la educación.
- Derecho a medioambiente sano.
- Derecho a un trabajo decente.
- Derecho al agua.

humanos reconocidos a nivel internacional. Particularmente derechos de determinados grupos vulnerables o colectivos, como las personas con discapacidad o los pueblos indígenas; y también derechos no reconocidos en la *Carta internacional de derechos humanos* de forma individual, como el derecho al agua y al saneamiento, que fue reconocido en 2010.

Los Principios Rectores establecen que la responsabilidad de respetar los derechos humanos aplica a todas las empresas y ha de abarcar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Es por ello, que las empresas han de considerar cada uno de los derechos a la hora de diseñar su política de compromiso en derechos humanos, implantar su proceso de debida diligencia para analizar riesgos e impactos y poner en marcha los mecanismos de reclamación, para reparar a las víctimas de vulneraciones.

A continuación, se recopilan los principales derechos humanos, particularmente aquellos

sobre los que las empresas pueden tener un impacto mayor, ofreciendo ejemplos de acciones, compromisos cuantificables e indicadores de Global Reporting Initiative (GRI), para que las empresas puedan pasar a la acción en el respeto a los derechos humanos. Asimismo, en cada uno de estos derechos, se recogen aquellos sectores con mayores riesgos y su vinculación con los Diez Principios del Pacto Mundial y con los ODS, ya que impulsar por parte de una empresa procesos para respetar los derechos humanos, se puede traducir en contribuciones de gran impacto sobre la Agenda 2030.



DERECHO A UN TRABAJO DECENTE



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Agroalimentario, textil,
construcción, turismo,
hostelería, servicios
profesionales, industria.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho a un trabajo decente queda recogido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*” También se recoge en diversos convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, el Convenio sobre la edad mínima, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, el Convenio sobre igualdad de remuneración, y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

El derecho a un trabajo decente defiende un trabajo que dignifique y permita el desarrollo de las propias capacidades para así alcanzar una calidad de vida adecuada. No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que no permite un salario justo y proporcional al esfuerzo realizado, o en el que se sufre discriminación de género o de cualquier otro tipo. Es fundamental que todo trabajo garantice además una adecuada protección social, y garantice la libertad de expresión y de asociación. Además, a nivel global es fundamental acabar con la lacra del trabajo infantil y el trabajo forzoso, alrededor de 24,9 millones de personas en todo el mundo están sometidas a condiciones de trabajo forzoso²³. Trabajar no garantiza, por tanto, disfrutar de una vida digna, por lo que resulta fundamental impulsar empleos decentes que ayuden a las personas a salir de la pobreza, disminuyan las desigualdades y les permita

una estabilidad en el tiempo. En España casi el 27% de los trabajadores asalariados tienen un contrato temporal²⁴ y alrededor del 8% de los trabajadores empleados/as en todo el mundo y sus familias viven en la pobreza²⁵.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE EN UNA EMPRESA

- Garantizando condiciones laborales dignas a todos los empleados/as y proveedores de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Llevando a cabo procesos de debida diligencia en derechos humanos en la empresa, evaluando los posibles impactos negativos a través de toda la cadena de valor, para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos, con especial foco en la esclavitud moderna y el trabajo infantil.
- Fomentando el empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.
- Garantizando la libertad sindical y la negociación colectiva y promoviendo la adhesión de los trabajadores/as a sindicatos.
- Contando con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa y requerirlos a proveedores, para

23. Organización Internacional del Trabajo: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna*, 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_651915.pdf

24. *Perspectivas sociales del empleo mundial (2019)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf

25. *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

disminuir los accidentes y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.

- Garantizando contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a todos los empleados/as, particularmente a jóvenes, personas con discapacidad, personas de avanzada edad u otros grupos más vulnerables.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 409-1.** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.
- **Contenido 403-4.** Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.
- **Contenido 102-41.** Porcentaje del total de empleados/as cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Ofrecer un programa formativo de capacitación y desarrollo al 100% de plantilla hasta 2023.
- Conseguir que la proporción de contratos indefinidos a jornada completa sea superior al 90% respecto al resto de contratos en 2025.
- Establecer un sistema de debida diligencia para proveedores sobre vulneración de derechos humanos en el periodo 2020-2025.



24,9
millones

de personas se encuentran en situación de trabajo forzoso en el mundo.

En España casi
el **27%**
de los contratos
son temporales.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



ENDESA: Derecho al trabajo decente

Ángel Fraile.
Head of Sustainability Planning and
Stakeholder Engagement Iberia en ENDESA.



“En 2018 se fijó un objetivo de cobertura del 80% de las calificaciones realizadas a proveedores en materia de derechos humanos que ha sido superado y se aspira al 100% de proveedores calificados en 2020.”

Históricamente ENDESA ha desarrollado actividades pioneras para asegurar el respeto de los derechos humanos en sus actividades y las de su cadena de suministro, desarrollando de forma continua procesos de identificación de riesgos y potenciales impactos en materia de derechos humanos.

Durante el proceso de debida diligencia llevado a cabo en 2017 en ENDESA, se analizó la extensión del compromiso con los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de creación de valor, incluyendo las relaciones responsables con las y los clientes y la cadena de suministro. Sobre este último elemento ENDESA ha venido desarrollando varias líneas de actuación.

Desde 2017 el proceso de calificación de proveedores incluye criterios de evaluación de derechos humanos para las familias de proveedores con mayores riesgos. En caso necesario, se prevé la realización de auditorías y visitas in-situ, así como el establecimiento de planes de mejora por parte de los proveedores y, si procede, la pérdida de la calificación y la posible suspensión del contrato. ENDESA considera a cada proveedor potencialmente en riesgo desde el punto de vista de los derechos humanos. Por este motivo, tanto en la fase de calificación como en la fase de licitación, y en los estándares contractuales, la compañía es evaluada, seleccionada y monitoreada en base a la adhesión voluntaria a los Diez Principios del Pacto Mundial, a la implementación del Código Ético de Endesa, el Modelo de Organización, el Plan Tolerancia Cero contra la Corrupción y la Política de derechos humanos. Para 2018 se fijó un objetivo de cobertura del 80% de las calificaciones realizadas en materia

de derechos humanos que ha sido superado y se aspira al 100% de los proveedores calificados en 2020.

Por otro lado, el sector eléctrico debe provisionarse de combustibles fósiles cuya procedencia es, en muchos casos, de países donde existen marcos jurídicos menos estables y con mayor riesgo de incumplimiento de los derechos humanos. Por ello, ENDESA realiza de forma sistemática un análisis de contrapartes previo a la contratación de dichos servicios. Este análisis permite identificar controversias relevantes que puedan conllevar riesgos legales y reputacionales para la Compañía e incorpora elementos relacionados con los derechos humanos.

Asimismo, durante los últimos años ha existido una elevada presión por parte de la sociedad civil y los inversores en lo referido a la minería del carbón, trasladando dicha presión sobre las empresas eléctricas (especialmente las europeas) que utilizan este combustible para la operación de sus centrales térmicas. ENDESA, como parte del Grupo ENEL, forma parte de la iniciativa Bettercoal. Promovida por un conjunto de empresas eléctricas europeas, esta iniciativa de vocación mundial busca promover la mejora continua de la responsabilidad corporativa en la cadena de suministro del carbón, incluyendo los derechos humanos como uno de sus elementos principales. De este modo, las empresas mineras deben adoptar el código de Bettercoal e implementar un conjunto de buenas prácticas y someterse a procesos de evaluación y mejora continua.

DERECHO A LA EDUCACIÓN



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 5 y 6 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Educativo, telecomunicaciones,
textil, financiero, agroalimentario,
turismo.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho a la educación queda recogido en el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “*Toda persona tiene derecho a la educación*”, señalando que al menos la elemental deber ser gratuita y obligatoria. Este derecho también queda recogido en los artículos 13 y 14 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y se menciona expresamente en la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

El derecho a la educación es un derecho fundamental que permite adquirir conocimientos y alcanzar así una vida social plena para todos los seres humanos. Además, es vital que las comunidades cuenten con población formada para su desarrollo económico, social y cultural y así poder competir en un mercado mundial con recursos humanos formados y capacitados. La enseñanza resulta esencial para fortalecer el resto de los derechos humanos, principalmente los derechos de los niños y niñas en relación a su escolarización, pero también facilita la garantía del derecho a un trabajo decente o los derechos de determinados grupos, como las mujeres, las personas con discapacidad o los migrantes, al mejorar las condiciones para salir de la pobreza. La igualdad de oportunidades y el acceso universal a educación son los ejes claves de este derecho. En 2016, 750 millones de adultos en todo el mundo, dos tercios de los cuales son mujeres, seguían siendo analfabetos²⁶.

Las empresas son un agente importante para promover el derecho a la educación, pudiendo ofrecer a su plantilla y proveedores oportunidades de formación y aprendizaje continuo y evaluando los riesgos en derechos humanos en su cadena de suministro, para asegurar que no se emplea mano de obra infantil, ya que esta lacra impide a millones de niños y niñas acudir a la escuela. En 2017 todavía había 262 millones²⁷ de niños y adolescentes que no asistían a la escuela. En España, el abandono escolar temprano ha descendido 13,4 puntos en los últimos 10 años²⁸.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA EDUCACIÓN EN UNA EMPRESA

- Contando con mecanismos para evaluar la existencia de trabajo forzoso e infantil en la cadena de suministro y formando y capacitando a proveedores para erradicar estas prácticas.
- Ofreciendo servicios de desarrollo en la primera infancia para los hijos de los empleados/as u otros con oportunidades educativas limitadas en la comunidad local. Por ejemplo, construyendo escuelas dentro de las comunidades donde tiene actividad.
- Ofreciendo oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a los empleados/as para mejorar sus competencias. Asimismo, proporcionando incentivos para aquellos que continúen formándose.

26. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

27. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

28. España en cifras 2018 INE. https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf?uni=4f7e7b429c56ccbc4bf56b3e93ebc47b

- Elaborando un programa formativo en torno a la sostenibilidad para empleados y empleadas, proveedores y otros grupos de interés, incluyendo formación sobre los derechos humanos, el medioambiente, la transparencia o la igualdad de género.
- Contratando a estudiantes en prácticas y creando programas de formación dual con universidades y escuelas de negocio, para formar y reforzar los conocimientos técnicos de los jóvenes.
- Contratando y formando a personas en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad o mujeres víctimas de violencia de género.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Alcanzar el 100% de empleados/as formados en algún tipo de materia que mejore sus competencias en el periodo 2020 – 2023.
- Acoger al menos a 5 alumnos/as en prácticas anualmente hasta 2025.
- Formar al menos al 70% de proveedores en materia de derechos humanos en 2025.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- Contenido 404-1. Media de horas de formación al año por empleado por sexo y categoría laboral.
- Contenido 404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición.
- Contenido 408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos

750

millones

de adultos en todo el mundo son analfabetos.

En España,

el abandono escolar ha descendido

13,4

puntos en 10 años

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



CAIXABANK: El derecho a la educación y la necesidad de una educación financiera

Jordi Gual.
Presidente de CaixaBank.



“En CaixaBank creemos que un adecuado conocimiento de los conceptos económicos y de las herramientas financieras mejora la gestión económica de las personas y las familias y, por tanto, contribuye decisivamente a su bienestar financiero.”

El derecho a la educación y la necesidad de una educación financiera

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida es la máxima recogida en el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El incremento de la educación no solo mejora el crecimiento económico de los países de forma directa. También tiene importantes efectos indirectos sobre el bienestar del conjunto de la sociedad, al mejorar la calidad de vida de las personas, favorecer la inclusión e incluso promover la defensa y el fortalecimiento de los sistemas democráticos. En palabras de las mismas Naciones Unidas: “la educación es un derecho fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos.”

Todos debemos contribuir a la consecución de este objetivo. Si nos centramos en el ámbito bancario, la formación en materia financiera es imprescindible para desenvolverse adecuadamente en las sociedades actuales en las distintas etapas de la vida.

En España, hay un consenso generalizado sobre la necesidad de mejorar la educación financiera de la población, tanto en la etapa adulta como en la juventud. Según el Banco de España, actualmente tres de cada cuatro españoles reconocen que mejorar sus conocimientos financieros supondría una ayuda a la hora de optimizar y entender la gestión de sus finanzas. En el caso de los más jóvenes, la última edición del informe PISA señala que España se encuentra por debajo de la media en educación financiera y que una cuarta parte de los adolescentes de quince años no llega al nivel mínimo requerido.

Una de las prioridades estratégicas de CaixaBank es ser referente en gestión responsable y en compromiso con la sociedad. Para su consecución, trabajamos precisamente en impulsar la educación financiera, para lo que hemos diseñado un plan de cultura financiera que persigue ayudar a las personas a mejorar sus conocimientos de tal modo que puedan tomar decisiones mejor razonadas. En él tenemos en cuenta tanto a los más jóvenes como a las personas mayores, sin olvidar a las personas con discapacidad ni a los colectivos más vulnerables.

El plan incluye un amplio programa de iniciativas que persigue la difusión en canales digitales, con creación de contenidos innovadores y campañas de concienciación, además de materiales para colectivos específicos. También consolida la formación presencial, gracias a los talleres de finanzas básicas para colectivos vulnerables y jóvenes, en colaboración con la asociación de Voluntarios de “la Caixa”, así como el programa Aula para accionistas.

Es importante que las personas conozcan los productos financieros, sus ventajas y sus riesgos, y sepan valorar cuál es el más apropiado para ellos. En CaixaBank creemos que un adecuado conocimiento de los conceptos económicos y de las herramientas financieras mejora la gestión económica de las personas y las familias y, por tanto, contribuye decisivamente a su bienestar financiero. La educación se erige pues como un elemento clave para el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo de las sociedades, y todos podemos contribuir al logro del gran objetivo social que es la mejora educativa.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



BBVA: **Derecho a la educación de calidad**

María Erquiaga Mendoza.
Responsable Global de BBVA Momentum.



“Facilitar el acceso a la educación, contribuir a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo de competencias clave del siglo XXI constituyen nuestra hoja de ruta en materia de educación y con alcance global.”

En BBVA tenemos un propósito: poner al alcance de todas las oportunidades de esta nueva era. Cada día trabajamos para hacer realidad este propósito a través de nuestros productos y servicios ayudando a las personas y a las empresas a tomar mejores decisiones para tener un impacto positivo en sus vidas y en sus proyectos. Pero también vivimos este propósito a través de la inversión en la comunidad que impulsamos en 3 ámbitos prioritarios: la educación financiera, el emprendimiento y el conocimiento, la educación y la cultura.

El artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge que “toda persona tiene derecho a la educación”. Coincidimos en que la educación es la mejor palanca para universalizar las oportunidades que nos brinda esta nueva era. De ahí que llevemos 14 años impulsando programas sociales educativos en BBVA. En el último año, hemos invertido 104,5 millones de € en el desarrollo de programas sociales en los países en los que estamos presentes. El 30% de ellos son educativos y han beneficiado a cerca de 280.000 personas.

Facilitar el acceso a la educación, contribuir a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo de competencias clave del siglo XXI constituyen nuestra hoja de ruta en materia de educación y con alcance global.

Acceso a la educación

Más de 265 millones de niños y niñas de todo el mundo no están escolarizados. De ellos, el 22% está en edad de asistir a la escuela primaria. En BBVA, ya en 2007, pusimos en marcha un programa de becas de integración Niños Adelante dirigido a facilitar el acceso a la educación de niños y niñas en situación de vulnerabilidad. En 12 años, hemos entregado más de 720.000 becas en México y América del Sur.

Con el paso de los años y la evolución de los retos sociales, identificamos la necesidad de facilitar el acceso a la educación a jóvenes y adultos. Hoy en día contamos con programas de becas para jóvenes en México y para adultos en Estados Unidos, Perú y México, entre otros.

Mejora de la calidad educativa

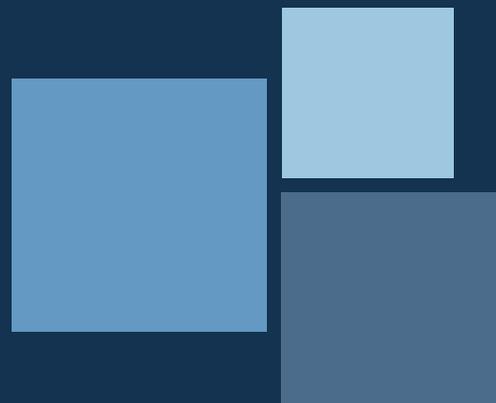
El conocimiento es uno de los principales activos del ser humano para transformar su vida y la de otros. Un ejemplo de ello son los profesores, que, en el ejercicio de su función docente, tienen un impacto en la vida de niños y jóvenes. Para ayudarles a desempeñar su labor emprendedora en las aulas, contamos con diferentes iniciativas. En el 2005, iniciamos un viaje en España de la mano de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción con el proyecto Acción Magistral, con el objetivo de dar visibilidad a la extraordinaria labor que realizan los docentes en las aulas a través de proyectos de educación en valores. Ha

evolucionado a lo que es hoy, una red profesional de apoyo a la innovación social educativa compuesta por más de 8.000 docentes. Además de este proyecto, impulsamos iniciativas para el desarrollo del talento de profesores en Turquía (*Teachers Academy Foundation*), en Estados Unidos, (*Teach for America*), en Venezuela (el *Programa Papagayo*) y en España (el Premio Giner de los Ríos).

Desarrollo de las competencias clave del siglo XXI

Vivimos en la era de la transformación. La llamada 4ª revolución industrial. En entornos denominados VUCA: volátiles, inciertos, complejos y ambiguos. Me pregunto cuáles son las competencias que garantizarán el éxito en estos entornos. Hoy y mañana.

Este contexto exige nuevos modelos educativos que permitan a los jóvenes del siglo XXI, adquirir las competencias intelectuales, tecnológicas, personales y sociales necesarias para poder desenvolverse y crecer. En esta línea, pusimos en marcha BBVA Aprendemos Juntos, un exitoso programa educativo lanzado en 2018. Facilita a padres y profesores herramientas para el desarrollo de estas competencias. Ambos, familias y escuela, compartimos el reto de que los niños de hoy (nuestros hijos, nuestros alumnos) reúnan las destrezas, los conocimientos y las actitudes necesarias para hacer frente a los retos de mañana. El tema nos interesa, y mucho.



DERECHO AL AGUA



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Utilidades, industrial, construcción, agroalimentario, abastecimiento de aguas, turismo, ocio.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho humano al agua está recogido de manera implícita en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25, cuando establece que toda persona tiene derecho a *“un nivel de vida adecuado que le asegure [...] la salud y el bienestar.”* Y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales lo define como el derecho de todas las personas *“a disponer de agua suficiente, salubre, aceptable, accesible y asequible para el uso personal y doméstico.”* Además, uno de los hitos recientes más importantes a nivel internacional, fue el reconocimiento en 2010, por parte de la Asamblea General de la ONU del derecho humano al agua y al saneamiento, reafirmando que un agua potable limpia y el saneamiento son esenciales para la realización de todos los derechos humanos. El derecho también se menciona expresamente en la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer o la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El agua potable y el saneamiento son indispensables para la vida y la salud, y fundamentales para la dignidad de las personas. Sin embargo, aún 785 millones de personas no cuentan con servicios básicos de agua potable y 2.000 millones de personas aún carecen de servicios de saneamiento básico²⁹. Este derecho está estrechamente relacionado con otros como el derecho a la salud, se calcula que la

contaminación del agua potable provoca más de 502.000 muertes por diarrea al año³⁰; y con los derechos de niños y niñas, ya que cada día alrededor de 1.000 niños/as mueren debido a enfermedades diarreicas asociadas a la falta de higiene³¹. El derecho también está conectado con el derecho a un medioambiente sano, ya que existe un aumento en la demanda de agua debido al crecimiento demográfico y aumentan las sequías y la desertificación en el mundo debido al cambio climático. En 2030, 700 millones de personas podrían ser desplazadas por escasez intensa de agua³² y en España, el 25% de los acuíferos están gravemente sobreexplotados³³.

Las empresas han de poner el foco principalmente en el uso racional del agua en toda su cadena de valor, disminuir sus vertidos y residuos y buscar prácticas más sostenibles que no pongan en peligro la contaminación de acuíferos y ríos en las comunidades donde tienen actividad. Las empresas suministradoras juegan también un papel importante para garantizar el acceso de agua a los grupos más vulnerables.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO AL AGUA EN UNA EMPRESA

- Integrando la gestión del agua como una cuestión clave dentro de la estrategia de negocio, realizando una gestión sostenible del agua en las operaciones y fábricas de la empresa, con una política estricta de consumo y reutilización del agua.

29. Progress on household drinking water, sanitation and hygiene, 2000-2017. <https://data.unicef.org/resources/progress-drinking-water-sanitation-hygiene-2019/>

30. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/drinking-water> Última entrada 14 de junio de 2019

31. UNICEF. <https://www.unicef.es/noticia/dia-mundial-del-agua-1000-ninos-mueren-cada-dia-por-falta-de-agua-potable>

32. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

33. WWF. <https://www.wwf.es/?50020/Espana-es-el-pais-con-mayor-sobreexplotacion-de-agua-de-Europa> Última entrada: 22 marzo 2019

- Estableciendo y comprometiéndose públicamente con objetivos de reducción del consumo hídrico basados en el contexto, lo que significa alinear los objetivos de reducción del consumo de agua con las necesidades de comunidades locales y ecosistemas.
- Asegurando que los trabajadores y proveedores tengan acceso a agua potable y a espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones. Así como un sueldo suficiente, que les permita a ellos y su familia adquirir agua potable y productos de higiene.
- Mejorando la calidad de los vertidos de aguas residuales y reduciendo el uso de materiales y productos químicos peligrosos en las operaciones de la empresa, para minimizar el impacto medioambiental.
- Concienciando y formando a las y los empleados y proveedores sobre la importancia de un uso eficiente y una gestión sostenible del agua y de los productos químicos en los procesos de fabricación.
- Realizando proyectos de cooperación al desarrollo y acción social que favorezcan el acceso a agua potable y a servicios de saneamiento en comunidades vulnerables.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- Contenido 303-1. Interacción con el agua como recurso compartido.
- Contenido 303-2. Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.
- Contenido 303-5. Consumo de agua.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Reducir el consumo de agua de la organización en un 30% para 2025.
- Reducir el consumo de agua por habitante un 40% mediante soluciones dirigidas a la eficiencia en el servicio y la reutilización de agua para 2030.
- Conseguir vertidos cero en 2030.



785
millones

de personas no cuentan con servicios básicos de agua potable.

En España, el
25%

de los acuíferos están gravemente sobreexplotados.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



SUEZ ESPAÑA: Derecho humano al agua

Dulcinea Meijide.
Directora de Desarrollo Sostenible y Equidad
de SUEZ España.



“En SUEZ España, asumimos nuestra responsabilidad para hacer realidad el Derecho Humano al Agua, siempre vinculado al acceso al agua y al saneamiento.”

Una de cada diez personas del planeta está en situación de escasez hídrica, es decir, no dispone de una fuente de agua cercana o que no reúne las condiciones higiénicas necesarias. Todavía existen, pues, 2.000 millones de personas sin acceso y disponibilidad en el hogar de agua potable y 4.500 millones sin servicios de saneamiento seguros, según los datos de la Organización Mundial de la Salud y Unicef. En España, la calidad y el abastecimiento del agua están garantizados, pero con la crisis económica en los últimos años ha aumentado el número de personas con posibilidad de encontrarse en situación de vulnerabilidad por no poder hacer frente al pago de las facturas.

Por ello, en SUEZ España, asumimos nuestra responsabilidad para hacer realidad el Derecho Humano al Agua, siempre vinculado al acceso al agua y al saneamiento (ODS 6). No hablamos solo de acceso físico y de calidad, sino también en términos de asequibilidad. En este sentido, hemos sido pioneros al garantizar el acceso al agua a las familias en situación de dificultad económica. Y este compromiso lo hemos incluido, además, en el Plan Estratégico de Desarrollo Sostenible, REwater Global Plan (2017-2021), impulsando fondos y tarifas sociales al alcance de todas las personas.

Desde el inicio de esta situación, en 2012, la compañía ha apostado por actuar de forma proactiva e implementar medidas diversas que permitan garantizar el acceso al agua a todas las personas en situación de vulnerabilidad. En colaboración con los ayuntamientos, que son en último término los titulares del servicio, y con otras entidades sociales, hemos impulsado distintas soluciones para mantener efectivo el

ejercicio de este derecho universal.

Desde SUEZ España estamos llevando a cabo la implantación progresiva de un modelo de protocolo regulador entre los ayuntamientos y nuestras empresas para informar sobre tarifas sociales y otras ayudas, protocolo de impago de recibos, viviendas ocupadas y comunicación con los servicios sociales y ayuntamientos.

Los ejes sobre los que se refuerza la implicación con la comunidad nos acercan al cliente y a los distintos problemas a los que podemos dar solución con la mejora de nuestra gestión. En este sentido ponemos especial énfasis en garantizar el acceso al agua y saneamiento a través de las tarifas bonificadas y los fondos de solidaridad, así como en desarrollar una serie de iniciativas que nos sitúen como referente de transparencia del sector ante ciudadanos y administraciones. Desde 2012 hasta el año pasado, SUEZ aportó 18 millones de euros en fondos sociales para el pago íntegro o parcial de facturas de agua a personas en riesgo de exclusión. Dichos fondos se gestionan habitualmente en coordinación con los servicios sociales de los propios ayuntamientos u otras entidades sociales como Cáritas o Cruz Roja.

Además, hemos conseguido garantizar algún tipo de bonificación de carácter social al 87% de nuestros clientes/as. A través del REwater Global Plan estamos trabajando para lograr garantizar, antes del año 2021, una cobertura del 100% de nuestros clientes/as. Por el momento, y de este modo, hemos logrado no cortar el agua a ningún cliente que no pueda pagarla, garantizando el derecho humano al agua.

DERECHO A LA ALIMENTACIÓN



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Agroalimentario, químico, sanitario, financiero, comercial, turismo, ocio.

Contribución a la Agenda 2030:



En su artículo 25, la Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge que *“toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación”*, reconociéndose desde un primer momento este derecho. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales profundizó en el concepto, haciendo hincapié en el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre. El Convenio sobre los derechos del niño también recoge la necesidad de tomar medidas apropiadas para combatir las enfermedades y la malnutrición con relación a la infancia.

El derecho a la alimentación está intrínsecamente conectado al derecho a la vida, ya que todas las personas deberían tener acceso físico y económico en todo momento a alimentos en cantidad y calidad adecuadas para poder llevar una vida saludable y activa. Para considerar adecuados los alimentos se requiere que además sean culturalmente aceptables, que se produzcan de forma sostenible para el medioambiente y la sociedad y que su suministro no interfiera en el disfrute de otros derechos humanos. Garantizar este derecho es esencial para combatir la pobreza.

La sociedad ha de avanzar hacia un sistema agroalimentario sostenible, que pueda suministrar alimentos nutritivos para todas las personas y cuidar los ecosistemas. Actualmente, se estima que 821 millones de personas padecen hambre en todo el mundo²⁹. Al mismo tiempo, la obesidad sigue aumentando impulsada

en gran medida por el consumo de dietas poco saludables y por un mal reparto de los alimentos. Entre el 25% y el 30% del total de alimentos producidos en el mundo se pierde o se desperdicia. En España se desperdician más de 1.300 millones de kilos anualmente³⁰. Las empresas se posicionan como actores a jugar un papel clave en el diseño y la distribución de soluciones efectivas, realistas y prácticas para garantizar la seguridad alimentaria y la agricultura sostenible, y evitar impactos respecto al derecho a la alimentación en todas sus dimensiones, particularmente las empresas del sector agroalimentario.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA ALIMENTACIÓN EN UNA EMPRESA

- Proporcionando condiciones laborales dignas a los proveedores en países con legislaciones débiles, para asegurar que estas personas cuenten con un sueldo suficiente, que permita a los empleados/as y sus familias comer de forma nutritiva, sana y suficiente.
- Estableciendo programas de alimentación para empleados/as, que incluyan alimentos sanos y nutritivos.
- Poniendo en marcha acciones para reducir la pérdida y el desperdicio de alimentos a través de toda la cadena de valor, y encontrar maneras de redistribuir el exceso de alimentos.

29. Progress on household drinking water, sanitation and hygiene, 2000-2017. <https://data.unicef.org/resources/progress-drinking-water-sanitation-hygiene-2019/>

30. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/drinking-water> Última entrada 14 de junio de 2019

- Invirtiendo en conservación, restauración o reforestación de especies vegetales autóctonas y ecosistemas que ayuden a frenar la desertización.
- Creando productos o servicios específicos para combatir la malnutrición y colaborando con organizaciones sociales que ayuden a combatir el hambre en las poblaciones más vulnerables.
- El sector agroalimentario, adoptando protocolos eficientes de seguridad e higiene en los productos alimenticios y asignando precios asequibles a alimentos de primera necesidad o dirigidos a grupos vulnerables como la infancia.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Colaborar económicamente con el Banco de Alimentos anualmente en el periodo 2020-2025.
- Formar al 100% de la plantilla y proveedores en materia de desperdicio alimentario en 2030.
- Alcanzar un 80% de la producción con certificado de agricultura ecológica en 2025.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- Contenido 417-2. Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.
- Contenido 413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
- Contenido 413-2. Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.

821

millones

de personas padecen hambre en todo el mundo.

En España se desperdician más de

1.300
millones

de kilos anualmente.

DERECHO A LA SALUD



Actuación responsable en base a: Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos: Sanitario, agroalimentario, químico, farmacéutico, extractivo, energético, turismo, ocio.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho a la salud está recogido en el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y también en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que afirma que *“el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.”*

Es por tanto evidente que para garantizar este derecho se necesita que otros también avancen, particularmente algunos como el derecho a la alimentación, el derecho al agua y al saneamiento o el derecho a un trabajo decente. El eje principal que ha de garantizarse por parte de los Estados es el acceso a un sistema de protección de salud para todas las personas, sin ningún tipo de discriminación. A nivel global el 40% de todos los países tienen menos de 10 médicos por cada 10.000 personas³⁶. En España el 28,8% de las defunciones se debieron a enfermedades del sistema circulatorio y las enfermedades del sistema respiratorio se incrementaron un 10,3%³⁷.

El derecho a un medioambiente sano esta también relacionado con el derecho a la salud. En la actualidad más de 7 millones de muertes se producen en todo el mundo por la contaminación del aire³⁸. Además, es importante tener especial consideración con determinados grupos vulnerables, cuyo disfrute del derecho a la salud es menor, como los migrantes, las personas con discapacidad o los niños y niñas. Las empresas han de poner el foco en no impactar de forma negativa en el derecho a la salud de todos sus grupos de interés; empleados y empleadas, pero también proveedores, consumidores/as y comunidades locales.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA SALUD EN UNA EMPRESA

- Contando con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa y requerirlos a proveedores, para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.
- Eliminando el uso de productos químicos, contaminantes o sustancias nocivas para evitar contaminar el alimento, aire, el agua o el suelo, dando lugar a impactos sobre la salud de las comunidades locales o empleados/as.
- Tomando precauciones especiales de salud y seguridad laboral para mujeres embarazadas, empleados/as con discapacidad, trabajadores/as de turno de noche, trabajadores/as jóvenes y otros grupos vulnerables.
- Estableciendo medidas de seguridad e higiene adecuadas en los productos y servicios de la empresa, para no comprometer la salud de los clientes/as y consumidores/as.
- Asegurando que las operaciones de la empresa no impacten sobre el derecho humano a la salud de las comunidades locales, por ejemplo, provocando la contaminación de un río que afecte a una población indígena próxima a él.
- En el caso de las empresas sanitarias o farmacéuticas, realizando innovaciones tecnológicas o donando medicamentos y tecnología, para ayudar a reducir la mortalidad y a prevenir y curar

36. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

37. INE. https://www.ine.es/prensa/edcm_2017.pdf

38. Organización Mundial de la Salud (OMS)

enfermedades, particularmente en países con deficiencias en sus sistemas de salud.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 401-2.** Beneficios para los empleados/as a tiempo completo que no se dan a los empleados/as a tiempo parcial o temporales:
 - i. seguro de vida;
 - ii. asistencia sanitaria;
 - iii. cobertura por incapacidad e invalidez;
 - iv. permiso parental;
 - v. provisiones por jubilación;
 - vi. participación accionaria;
 - vii. otros.
- **Contenido 403-2.** Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.
- **Contenido 306-2.** Residuos por tipo y método de eliminación.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

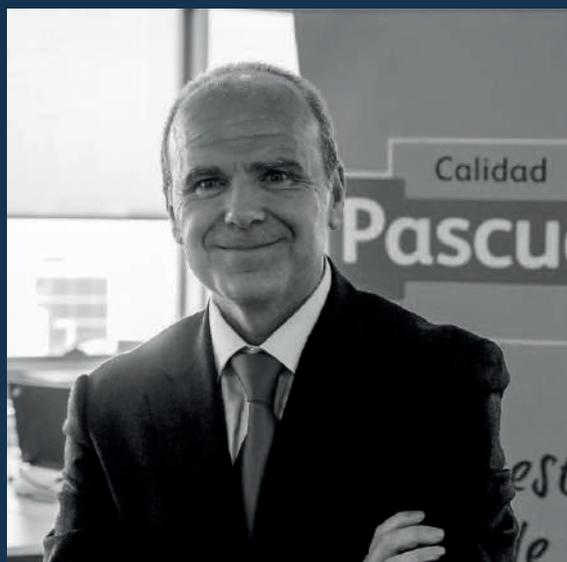
- Alcanzar el 100% de la plantilla formada en salud y seguridad en 2025.
- Lograr cero lesiones y muertes en el lugar de trabajo en 2025.
- Lograr cero lesiones y muertes en contratistas y subcontratistas en 2030.

Más de
7 millones

de muertes se producen en todo el mundo por la contaminación del aire.

En España, el
28,8%

de las defunciones se debieron a enfermedades del sistema circulatorio.



CALIDAD PASCUAL: la alimentación como fuente de salud

Joseba Arano Echebarria.
Director de Gestión Ética, Responsable y Excelente de Calidad Pascual.



“Tenemos un compromiso con la salud llamado “Vive tu salud” y desde este compromiso, impulsamos hábitos de vida saludable con todos y cada uno de nuestros grupos de interés.”

Desde sus inicios hace 50 años, Calidad Pascual ha sido una compañía comprometida con la salud y el bienestar de las personas. Como empresa referente de alimentación y bebidas de España, nuestra misión se centra en ofrecer productos saludables y nutritivos que contribuyan a aumentar la calidad de vida y el bienestar de los consumidores/as.

Además, buscamos también ayudar al conjunto de la ciudadanía ofreciéndole las herramientas, ideas y consejos necesarios que le ayuden a tener unos hábitos de vida saludables. En definitiva, no solo ofrecemos productos de primera calidad, sino que también nos hemos convertido en ese acompañante que motiva y facilita al ciudadano a acceder a un estilo de vida sano. Fruto de este compromiso, actuamos conforme al Modelo de Empresas Saludables definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y con un enfoque sistemático de mejora continua. Desde 2004 estamos adheridos a la Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad (NAOS) del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y somos una de las empresas que han firmado el Plan de Colaboración para la Mejora de la Composición de los Alimentos y Bebidas.

Dentro de nuestra gestión responsable y con el objetivo de aportar valor a la sociedad tenemos un compromiso con la salud llamado “Vive tu salud” y desde este compromiso, impulsamos hábitos de vida saludable con todos y cada uno de nuestros grupos de interés.

Hemos empezado por el desayuno, ya que según el estudio “Descubriendo el momento desayuno” que realizamos en marzo de 2018, el 98% de los españoles adultos desayuna habitualmente, pero solo el 25% lo hace bien. Por el momento, nuestro objetivo es crear el hábito de los desayunos saludables, pero próximamente incluiremos la

comida y la cena. Conscientes de la importancia de adquirir estos buenos hábitos desde la infancia, contamos también con el programa “Juntos por la salud infantil” desarrollado en colegios de Aranda del Duero junto al Ayuntamiento de la localidad.

También impulsamos la promoción de hábitos de vida saludable desde el Instituto Tomás Pascual Sanz, a través de nuestra web y redes sociales, además de contar con alianzas estratégicas (ODS 17) con la Fundación A LA PAR y Cruz Roja Española, entre otras, entidades sociales con las que también trabajamos en el fomento y la promoción de dichos hábitos.

Referido a la promoción de la actividad física, y en lo relativo a las actividades deportivas, contamos con varias iniciativas. Por ejemplo, nos hemos convertido en una de las empresas más duraderas en el apoyo a deportistas olímpicos y paralímpicos españoles a través del Plan ADO y ADOP, y fomentamos el deporte entre nuestros empleados/as a través de retos deportivos con propósito social. Además, en los últimos años hemos desarrollado diferentes acciones de concienciación y promoción del deporte y hábitos de vida saludable. Con todo, podemos afirmar con orgullo que contribuimos a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU, a través del *Objetivo 3: Salud y Bienestar* y además actuamos conforme al Modelo de Empresas Saludables definido por la OMS.

Porque, gracias al esfuerzo de todos, el conocimiento de los ciudadanos responsables sobre la importancia de una buena alimentación combinada con actividad física ha incrementado en los últimos años, pero todavía queda mucho por hacer. Desde Calidad Pascual continuaremos trabajando para hacer de la alimentación, una fuente de salud.

DERECHO A UN MEDIOAMBIENTE SANO



Actuación responsable en base a:
Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Agroalimentario, químico,
extractivo, energético, industrial,
construcción, utilidades, turismo, ocio.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho al medioambiente sano está recogido en el artículo 12.2.b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que afirma “*el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, entre las medidas que deberán adoptar los estados, se encuentra el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medioambiente.*” Recientemente, el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y medioambiente ha pedido a la ONU que reconozca formalmente el derecho a un medio ambiente sano, para reforzar la lucha contra el cambio climático, la pérdida de la biodiversidad y la contaminación.

Este derecho ambiental, relacionado directamente con los seres vivos y el medio en que se desarrollan, es la base y la condición previa para el desarrollo económico, la sostenibilidad y la justicia social y es por tanto esencial sostener y mejorar nuestro entorno para poder garantizar el resto de derechos, particularmente algunos como el derecho a la salud, el derecho a la alimentación o el derecho al agua. 17,2 millones de personas tuvieron que abandonar sus casas debido a desastres climáticos en todo el mundo³⁹ y en España, entre 2004 y 2016, 446 personas fallecieron por exposición al calor excesivo⁴⁰. Además, los bosques son el medio de vida de alrededor de 1.600 millones de personas, incluidas más de 2.000 culturas indígenas.

Es fundamental garantizar el derecho a vivir en un ambiente sano y sostenible, y por tanto el derecho al aire limpio, a un clima estable, a una biodiversidad próspera y a ecosistemas saludables, para sentar las bases sobre las medidas que aborden los grandes retos ambientales que el planeta enfrenta. Las empresas han de respetar este derecho, principalmente en áreas industriales donde las comunidades locales pueden verse afectadas por la polución o la mala gestión de residuos, gestionando de forma sostenible el agua, para no poner en peligro su disponibilidad, y reduciendo sus emisiones de gases de efecto invernadero, que contribuyen al calentamiento global.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO AL MEDIOAMBIENTE SANO

- Implementando políticas y prácticas empresariales que eviten la contaminación y sobreexplotación de los ecosistemas, encaminadas a garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales en la organización y a través de la cadena de suministro.
- Adoptando criterios de economía circular para la reducción y reutilización de plásticos o envases que puedan impactar sobre los ecosistemas terrestres y marinos y extendiendo estos criterios a la cadena de suministro.

39. Observatorio de Desplazamiento Interno (IMDC). http://www.internal-displacement.org/global-report/grid2019/downloads/press_releases/2019-grid-pressrelease-global-es.pdf

40. Agencia Estatal de Meteorología. http://www.aemet.es/es/noticias/2019/03/Efectos_del_cambio_climatico_en_espanha

- Eliminando el uso de productos químicos, contaminantes o sustancias nocivas para evitar contaminar el alimento, el aire, el agua o el suelo, dando lugar a impactos sobre la salud de las comunidades locales o empleados/as.
- Respetando los ecosistemas y la biodiversidad en las operaciones de la empresa, llevando a cabo procesos para evitar impactos negativos en las áreas donde la empresa opere, no comercializando con especies en peligro de extinción y evitando además la contratación de proveedores que fomenten esta práctica.
- Diseñando e implementando planes de mitigación de riesgos, preparación, respuesta y recuperación en relación a los desastres naturales a través de la cadena de valor, especialmente en zonas de alto riesgo.
- Elaborando planes de actuación contra el cambio climático en línea con el Acuerdo de París y fomentando la movilidad sostenible de empleados/as, proveedores y en relación a la distribución de productos y servicios, para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero provocadas por el transporte.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 201-2.** Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
- **Contenido 305-1.** Emisiones directas de GEI (alcance 1); **305-2** Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2); **305-3** Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).
- **Contenido 306-1.** Vertido de aguas en función de su calidad y destino.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Consumir 100% energía renovable para 2022.
- Conseguir residuos cero en 2030.
- Alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.

17,2
millones

de personas han sido desplazadas por desastres climáticos en todo el mundo.

En España,
entre 2004 y 2016,

446

personas fallecieron por exposición al calor excesivo.



ENAGÁS: derecho a un medioambiente sano

Elena Blanco Lozano.
Gerente de Sostenibilidad y Medio
Ambiente en Enagás.



“En Enagás somos conscientes de que el cuidado del medioambiente además de ser un derecho se trata de una obligación, ya que supone una apuesta por el desarrollo sostenible.”

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el derecho a un medioambiente sano. En Enagás somos conscientes de que además de ser un derecho, se trata de una obligación, ya que el cuidado del medioambiente supone una apuesta por el desarrollo sostenible.

Nuestro propósito es mejorar la competitividad de los países en los que operamos y contribuir al proceso de transición energética y descarbonización a través del desarrollo y gestión de infraestructuras energéticas. Por ello, nuestra estrategia de sostenibilidad se basa en tres drivers estratégicos muy alineados con un enfoque de eficiencia en el uso de los recursos energéticos y de impulsar el uso de gases renovables (biometano e hidrógeno):

- Eficiencia energética y reducción de emisiones: debemos minimizar el impacto ambiental de nuestras operaciones a través de soluciones que nos permitan reducir nuestro consumo energético, minimizando nuestra huella de carbono.
- Personas y cultura: debemos ser capaces de atraer y retener el mejor talento, generando entornos de trabajo que nos permitan seguir transformándonos y aportar soluciones creativas para formar parte de un futuro más sostenible.
- Rol del gas natural y de los gases renovables en el modelo energético: apostamos por la promoción de nuevos usos del gas natural y el desarrollo de proyectos de energías limpias como el biometano y el hidrógeno.

Desde Enagás llevamos años trabajando en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a través de la eficiencia energética. Tenemos objetivos de reducción de emisiones que vinculamos a la retribución variable de los profesionales. Además, hemos reducido más del

30% nuestras emisiones en el periodo 2016-2018 (objetivo incluido en la retribución variable a largo plazo).

El acuerdo de París y la aprobación de los ODS confirman que estamos avanzando en la dirección correcta, y hacen que el asunto del cambio climático continúe siendo uno de nuestros principales focos de actuación.

Por otro lado, estamos promoviendo el desarrollo de energías renovables no eléctricas, como el biometano o el hidrógeno. Se trata de nuevas soluciones energéticas claves en el proceso de transición energética y que además suponen un impulso a la economía circular, un ámbito con el que Enagás se ha comprometido a través de la firma del Pacto por la Economía Circular.

La utilización del biometano es el resultado de una valorización adecuada de residuos sólidos urbanos, aguas residuales y residuos agrícolas, ganaderos y forestales. En España ya existe una conexión a la red de gasoductos de Enagás en el centro de tratamiento de residuos de Valdemingómez (Madrid) y estamos trabajando en nuevos proyectos para impulsar y participar en el desarrollo del biometano. La inyección de biometano en la red de transporte contribuye a reducir paulatinamente la huella de carbono de la industria gasista, garantiza la calidad del gas entregado, permite equilibrar producción y demanda de las plantas de biometano y aprovecha las infraestructuras ya existentes.

Asimismo, el hidrógeno renovable se está posicionando como un nuevo vector energético global, ya que sirve como almacenamiento del excedente de energía eléctrica procedente de fuentes renovables y puede transformarse en varias formas de energía (electricidad, gas sintético o calor), además de contar con múltiples aplicaciones. En Enagás, estamos impulsando diversas iniciativas de que permitan hacer realidad su uso y aplicaciones.

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN



Actuación responsable en base a:
1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Industria, tecnológico, construcción,
turismo, hostelería, servicios
profesionales, agroalimentario.

Contribución a la Agenda 2030:



La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 declara que *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”* Este derecho fundamental además está recogido en varios artículos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en convenciones como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad o en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

El principio de igualdad, en el que se fundamentan los derechos humanos, hace referencia al derecho que tenemos todos los seres humanos a no ser segregados por nuestras condiciones o creencias. Cuando esto sucede, y como resultado de esta distinción un grupo humano queda privado de los mismos derechos que disfrutaban otros, se produce discriminación. Aún hoy en día muchas minorías alrededor del mundo sufren discriminación por algún motivo, como los migrantes, las mujeres o las personas con discapacidad. Por esta razón, Naciones Unidas ha impulsado numerosos tratados para blindar los derechos de determinados grupos vulnerables.

Las actividades de las empresas pueden impactar sobre el derecho a la no discriminación de todos sus grupos de interés. Por ejemplo, en los procesos de reclutamiento de personal, el establecimiento de sueldos u oportunidades de formación respecto a las y los empleados/as, en los criterios requeridos para establecer relaciones comerciales o en los mensajes de publicidad y marketing respecto a sus clientes/as y consumidores/as. En ciertas circunstancias, para ayudar a un grupo particular que sufre una discriminación arraigada, las empresas pueden implantar medidas que implican discriminación positiva o inversa para revertir esa tendencia.

Según el estudio Comunicando el Progreso 2018 de la Red Española, un 75% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial realizan políticas de no discriminación.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

- Adoptando políticas de diversidad e igualdad en la empresa, para proporcionar igualdad de oportunidades laborales a todos los trabajadores/as, independientemente de cualquier característica individual y fomentar estas prácticas en la cadena de suministro.
- Implementando procedimientos que hagan que las calificaciones, habilidades y experiencia sean la base para la contratación, colocación, capacitación y avance del personal en todos los niveles.
- Dando oportunidades a personas en situación de vulnerabilidad o con bajos ingresos en la empresa. Por ejemplo, proporcionar contratos en prácticas a jóvenes procedentes de entornos desfavorables promueve la movilidad social y la diversidad en la empresa.
- Adaptando la estrategia de negocio a la producción, distribución y comercialización de productos y servicios asequibles y accesibles para los consumidores/as de bajos ingresos.
- Desarrollando las capacidades y formando a los trabajadores/as con salarios más bajos, para que puedan desarrollarse y ascender profesionalmente.
- Respetando el derecho a la no discriminación en todas las acciones de comunicación, marketing o publicidad.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 401-1.** El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados/as durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región.
- **Contenido 405-1.** Porcentaje de personas en órganos de gobierno y empleados/as por cada una de las siguientes categorías:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Formar al 100% de la plantilla en igualdad de oportunidades y diversidad para 2022.
- Incrementar la colaboración con entidades facilitadoras del empleo a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión acogiendo a un mínimo de 3 personas anualmente para la realización de prácticas hasta 2025.
- Reducir la brecha salarial en un 20% en 2025.

Naciones Unidas

ha impulsado numerosos tratados para blindar los derechos de determinados grupos vulnerables.

Un
75%

de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial realizan políticas de no discriminación.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA: derecho a la no discriminación

José Antonio Vernia.
Director Corporativo de Transformación y Recursos en Red Eléctrica.



“En 2018, el Grupo Red Eléctrica ha materializado su compromiso con la diversidad, con la inclusión y con la no discriminación mediante el diseño del modelo de gestión de diversidad, alineado tanto con el Plan Estratégico de la compañía como con el Compromiso de Sostenibilidad 2030.”

Para el Grupo Red Eléctrica es esencial proporcionar a sus profesionales un entorno de trabajo de calidad, en el que la igualdad de oportunidades constituye un compromiso integrado en la cultura corporativa y en las políticas internas de la compañía. El Plan Director de Recursos Humanos actualmente en vigor, que se sustenta en estos 5 principios básicos: eficiencia, igualdad de oportunidades, conciliación entre vida laboral y personal, trato justo e individualizado de todos los profesionales y respeto a la diversidad, es muestra clara del compromiso de la empresa con el derecho a la no discriminación.

En 2018, el Grupo ha materializado su compromiso con la diversidad, con la inclusión y con la no discriminación mediante el diseño del modelo de gestión de diversidad, alineado tanto con el Plan Estratégico de la compañía como con el Compromiso de Sostenibilidad 2030. Este modelo supone un avance, ya que incorpora bajo el mismo paraguas, y permite por tanto gestionar de forma integral, los anteriores modelos que atendían a diferentes áreas de la diversidad:

- La igualdad, cuyo primer plan fue aprobado en el 2009 y su gestión es reconocida desde 2010 con el distintivo de igualdad en la empresa (DIE), vigente hasta el momento actual.
- La discapacidad, gestionada en el marco de un modelo aprobado en el 2015.
- La edad, que contó inicialmente con un modelo de gestión del envejecimiento, aprobado en el 2015 y que posteriormente se materializó en el plan de gestión de la edad.

Asimismo, cabe destacar la ampliación del alcance, incorporando otros ámbitos de la diversidad, como colectivos LGTBI, personas de

culturas diversas, personas del mundo rural, otros colectivos vulnerables, etc.

Este modelo se materializa en un Plan integral de diversidad, cuyo objetivo fundamental es el fomento de la diversidad dentro de toda la organización, incorporándola de manera transversal a toda la compañía. El plan se ha diseñado con una metodología centrada en la persona, con el objetivo además de contribuir a la promoción de una sociedad más diversa, asumiendo la empresa un papel de agente social. Por tanto, el Plan asume la misión de inspirar y ser referente, tanto dentro de la compañía como en el entorno social, laboral y personal, a través del compromiso con la diversidad de talento, la inclusión sociolaboral y la no discriminación, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales.

Los objetivos del Plan integral de diversidad son:

- Crear una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas empleadas como en el resto de nuestros grupos de interés.
- Integrar la diversidad en todos los procesos de la compañía, especialmente en la gestión de personas.
- Involucrar, concienciar e impulsar en colaboradores y proveedores la misión y enfoque en diversidad de la compañía.
- Participar con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas y proyectos que permitan a la compañía ser un referente como agente social que contribuirá a la construcción de una sociedad más diversa.

DERECHO A LA PRIVACIDAD



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Telecomunicaciones, informático, tecnológico, industria, financiero, sanitario y energético.

Contribución a la Agenda 2030:



El derecho a la privacidad es un derecho humano internacionalmente reconocido, que se recoge en artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al especificar ésta que *“nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.”*

La privacidad es el ámbito de la vida personal de un individuo, que se desarrolla en un espacio reservado y que debe mantenerse con carácter confidencial. En la última década ha aumentado el riesgo de impactos sobre este derecho, consecuencia del desarrollo de la era digital, internet, las redes sociales y otras tecnologías de la información y la comunicación. Estas innovaciones traen consigo beneficios que pueden ayudar, entre otras cosas, a dar visibilidad a importantes violaciones de derechos humanos en cualquier parte del mundo, pero también riesgos asociados a la difusión de datos, principalmente en el uso indebido de información confidencial y en la falta de consentimiento de las personas en relación con el uso de sus datos personales. En tan solo un año desde la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), se han registrado en la Unión Europea alrededor de 90.000 notificaciones de violaciones de datos y 145.000 quejas. En España, las reclamaciones presentadas ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) durante 2018 se incrementaron un 32,8%⁴².

Muchas empresas acumulan hoy más datos personales que muchos gobiernos, recopilados

a través de contratos, correos electrónicos, redes sociales, telefonía móvil y fija y otros dispositivos. Los datos que recopilan las empresas sobre clientes/as, socios comerciales o empleados/as pueden dar lugar a filtraciones de datos de carácter personal, como información médica o legal confidencial o información relacionada con creencias ideológicas o religiosas. Las empresas deben, por tanto, respetar el derecho a la privacidad de todos sus grupos de interés. Es importante que las empresas cuenten con políticas de protección de datos transparentes y en consonancia con los derechos humanos y que utilicen las nuevas tecnologías de recopilación de datos a gran escala para generar impactos positivos a la sociedad, al mismo tiempo que minimizan sus impactos sobre los derechos humanos.

ACCIONES PARA RESPETAR EL DERECHO A LA PRIVACIDAD EN UNA EMPRESA

- Incluyendo en la estrategia y política general de derechos humanos de la empresa el derecho a la privacidad, con hincapié en que la información y los datos recopilados en la empresa sobre empleados/as, socios comerciales o clientes/as son tratados con respeto y conforme a la legalidad.
- Ajustando la política de protección de datos de la empresa para que sea transparente, de fácil acceso y comprensible para todos los grupos de interés.
- Formando a todos los departamentos que puedan impactar sobre el derecho a la privacidad en derechos humanos e

42. GDPR, un año después: lo bueno, lo feo y el malo. <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/gdpr-ano-despues-bueno-feo-malo>

informando de forma clara a empleados/as, clientes/as, socios comerciales y otros grupos de interés sobre el posible uso que puede hacerse de los datos personales que se recopilan.

- Realizando procesos de debida diligencia en derechos humanos al entrar en nuevos mercados de países donde el derecho a la privacidad y la libertad de expresión están restringidas.
- No vendiendo o proporcionando datos a organizaciones que pudieran utilizarlos con fines poco éticos.
- Utilizando el *big data* y otras tecnologías disruptivas como herramientas de contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, evitando impactos negativos sobre los derechos humanos en su uso.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 418-1.** Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente/a.
- **Contenido 412-2.** Formación de empleados/as en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.
- **Contenido 419-1.** Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Formar al 100% de la plantilla sobre la política de protección de datos y el derecho a la privacidad en 2022.
- Incrementar la inversión en ciberseguridad un 10% para 2022.
- Lograr cero reclamaciones relacionadas con protección de datos en 2030.

En la UE

se han registrado alrededor de 90.000 notificaciones de violaciones de datos.

En España,

las reclamaciones presentadas ante la AEPD durante 2018 se incrementaron un

32,8%

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



GRUPO ANTOLIN: derecho a la privacidad

José Manuel Garcelan García.
Director de Compliance de Grupo Antolin.



“La información personal es tan valiosa, si no más valiosa, que los objetos tangibles. Debemos tratar los datos como un material precioso y asegurarlos con esa actitud en mente.”

En GRUPO ANTOLIN somos conscientes de la importancia que tiene la privacidad en todos los ámbitos en los que operamos. Desde este prisma, estamos comprometidos con los más altos estándares éticos en nuestras operaciones, uno de los más importantes compromisos de la compañía es el desarrollo de programas que mantengan la confianza de nuestros empleados/as, clientes/as y grupos de interés en cómo la compañía maneja y respeta su privacidad e información personal.

Hemos creado un marco de actuación general que ampara todas las operaciones de GRUPO ANTOLIN, utilizando para ello el estándar más garantista para los derechos de los individuos en materia de protección de datos personales, que no es otro que el estándar europeo de referencia (“GDPR”), buscando mantener una cultura de privacidad mediante la formulación de un Programa Global claro y sencillo, asegurando la eficacia y calidad a nivel global. Los principios de actuación cuando recogemos, usamos, disponemos y conservamos información son:

- Respeto a las expectativas de privacidad;
- Tratar los datos de forma lícita, leal y transparente;
- Recabar los datos adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con el tratamiento;
- Mantener los datos exactos y actualizados, de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento;

- Documentar e informar de las necesidades legítimas de los tratamientos;
- Notificar e informar de los derechos, facilitando la vía para su ejercicio;
- Limitar y documentar el acceso a la información;
- Garantizar una seguridad adecuada para preservar la integridad de los datos e impedir el acceso o uso no autorizado;
- Facilitar los canales y medios para notificar las posibles brechas de privacidad o fugas de información;
- Fijar y seguir las normas de transferencia de datos.

Una de las maneras en que podemos demostrar nuestra capacidad de ganar y mantener la confianza de nuestros grupos de interés, es salvaguardar su información personal, con esta finalidad se constituye el Comité de Privacidad de Grupo Antolin, liderado por Compliance siendo este un órgano de carácter interdisciplinar, y con la principal misión de establecer un sólido programa que comprenderá los siguientes elementos:

1. Identificación de datos personales, procesos y sistemas, así como aquellas leyes, regulaciones, políticas y procedimientos que aplican;
2. Evaluación, asesoramiento y desarrollo de los estándares;

3. Educación y formación;
4. Mecanismos internos de reporte de incidentes de privacidad;
5. Monitorización y auditoría;
6. Procedimientos para responder a posibles desviaciones;
7. Continua evaluación del riesgo.

Alguno de los documentos o procedimientos que configuran el nuevo esquema de cumplimiento son el Registro de Actividades de Tratamiento (RAT), documento que refleja el análisis jurídico de todos los tratamientos de datos personales realizados por Grupo Antolin, separados por áreas de responsabilidad; necesario para llevar a cabo un adecuado análisis de riesgos, acompañado de una evaluación de impacto de privacidad. Dicho documento se configura como requerimiento legal e interno, por lo que establecemos un mismo criterio que permita compartir y armonizar diferentes sinergias en materia de protección de datos.

Para informar de forma comprensiva de los tratamientos llevados a cabo sobre su persona a cada categoría de interesados, se han elaborado o modificado cláusulas de información y consentimiento para todos los colectivos o grupos de interés relacionados con la Compañía. Estas cláusulas plasman y estructuran la información comprendida previamente en dicho Registro de actividades.

El proceso de adaptación se amplía con el establecimiento de procedimientos de notificación de brechas, políticas de conservación de datos, procedimientos para el ejercicio de derechos, nota sobre la regularización de comunicaciones comerciales, análisis jurídico sobre la necesidad y estatutos del Delegado de Protección de datos (DPO), procedimientos de recepción, análisis, tramitación y contestación de las solicitudes recibidas, canal de consultas, reclamaciones y recomendaciones de privacidad, así como otros análisis posteriores para su adecuado cumplimiento.

Fomentar la educación y la sensibilización.

Un aspecto fundamental es generar esa cultura empresarial de respeto a la privacidad y protección de los datos personales, que únicamente se puede conseguir siendo conscientes de la importancia y el valor que tienen los datos.

La mejor manera de crear esta sensibilización es comprendiendo el valor de un dato personal al que tienen otros bienes materiales: si alguien le confiara un anillo de diamantes o la escritura de su casa para su custodia, ¿dónde lo pondría? ¿lo dejarías en una mesa al alcance de muchos usuarios? ¿o lo pondría en un lugar seguro que solo usted y el propietario conocen y al que pueden acceder?

Si pensaste esto último, entonces tienes la actitud correcta; ahora ese pensamiento debe aplicarse a los datos de las y los empleados y grupos de interés. La información personal es tan valiosa, si no más valiosa, que los objetos tangibles. Debemos tratar los datos como un material precioso y asegurarlos con esa actitud en mente.

Si internamente las y los empleados son conscientes de la importancia, valor y necesaria seguridad que precisan los datos personales, será más fácil que los diferentes grupos de interés se vean influenciados, atraídos y copien esas buenas prácticas y debida diligencia en materia de protección de datos.



IBERDROLA: ¿Cómo garantizamos en Iberdrola el derecho a la privacidad?

Teresa Rodríguez de Tembleque.
Delegada de Protección de Datos de
Iberdrola.



“Iberdrola ha optado por definir un modelo de cumplimiento en materia de protección de datos, con la ambición de implantarlo no solo en los países de europeos dónde está presente, sino también en el resto de geografías como México, Brasil o Estados Unidos.”

Iberdrola, como empresa europea, está obligada a cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), nuevo estándar de privacidad, que ya están replicando otros países, como por ejemplo Brasil, cuya nueva ley de protección de datos sigue su ejemplo.

El RGPD otorga al titular de los datos personales un mayor control sobre la utilización de los mismos, a través de nuevos requisitos de transparencia y nuevos derechos, que se suman a los ya existentes en la regulación anterior.

También establece nuevas obligaciones para las empresas, como la necesidad de realizar un *inventario de las actividades de tratamiento*, la obligatoriedad de contratar solo a *encargados* que *ofrezcan suficientes garantías de cumplimiento* del RGPD, la exigencia de implantar el principio de privacidad por diseño y por defecto, así como la *comunicación de las brechas de seguridad en menos de 72 horas*.

Todo ello sobre la base de un enfoque basado en los **riesgos** de los tratamientos sobre el **titular de los datos** y en el principio de responsabilidad proactiva, que ha impuesto a las compañías un deber de diligencia, que va más allá de la mera implementación de medidas técnicas y organizativas apropiadas, con el fin de que el respeto a la protección de datos forme parte de la cultura de la compañía.

El Grupo Iberdrola trata en su actividad diaria un número elevado de datos de carácter personal, de ahí que sea necesario velar por el respeto de los derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad de los interesados, de una forma homogénea dentro del Grupo. Por ello, Iberdrola no se ha limitado a poner en marcha un proyecto de adecuación al Reglamento, sino que ha optado por definir un **modelo de cumplimiento en materia de protección de datos**, con la ambición de implantarlo no solo en los países de europeos

dónde está presente, sino también en el resto de geografías como México, Brasil o Estados Unidos. Prueba de ello, y para las transferencias de datos en el seno del grupo, se han desarrollado unas Normas Corporativas Vinculantes en materia de protección de datos Grupo, actualmente en proceso de aprobación por la autoridad supervisora.

El **modelo de cumplimiento de protección de datos de Iberdrola** se fundamenta en 5 pilares:

- Un modelo de gobierno que parte de la Política de Protección de Datos y se basa en una *definición y asignación clara de responsabilidades de protección de datos*,
- Un conjunto de normas y procedimientos clave,
- Una *metodología y herramienta propia para el registro de tratamientos y su clasificación por nivel de riesgo* y una metodología para realizar *evaluaciones de impacto en la privacidad*.
- Un conjunto de medidas de seguridad estándar en función en función del riesgo que representa el tratamiento para los interesados,
- Un modelo de evaluación del cumplimiento, basado en un reporting trimestral de indicadores clave, una autoevaluación del cumplimiento anual y auditorías periódicas.

La responsabilidad sobre la protección de datos personales recae en los negocios y funciones corporativas, bajo la coordinación y supervisión de Seguridad Corporativa y con el apoyo de los Servicios Jurídicos. En definitiva, la nueva normativa europea representa un reto y una oportunidad para consolidar el respeto a la privacidad como parte del ADN del grupo Iberdrola.

DERECHOS DE GRUPOS VULNERABLES

- Derechos de la mujer.
- Derechos de niños y niñas.
- Derechos de las personas con discapacidad.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derechos de los migrantes.
- Derechos LGTBI.

DERECHOS DE LA MUJER



Actuación responsable en base a: Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos: Telecomunicaciones, informático, tecnológico, industria, financiero, servicios profesionales, turismo, sanitario, energético.

Contribución a la Agenda 2030:



La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 1 declara que todas las personas tienen los mismos derechos independientemente de su sexo. Los derechos de la mujer quedaron definitivamente blindados en 1979, con la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. En sus 30 artículos, esta define la discriminación contra las mujeres, con especial hincapié en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares. Además, es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres.

El derecho a la mujer, entendido como la necesidad de alcanzar la igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental, sino la base necesaria para conseguir el desarrollo sostenible de la sociedad. Este derecho está estrechamente relacionado con el derecho a la no discriminación por cuestión de género. Las mujeres siguen careciendo de una representación igualitaria en la vida política, pública, en el mercado laboral y en el acceso a los bienes económicos. Las mujeres españolas solo ocupan el 35% de los puestos de alta dirección⁴³ y en todo el mundo,

las mujeres reciben salarios más bajos, con una brecha salarial del 23%⁴⁴. Además 1 de cada 5 mujeres y niñas en el mundo ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses⁴⁵. Toda mujer y niña tiene derecho a no sufrir discriminación ni violencia por el hecho de haber nacido mujeres. Se requieren medidas urgentes para alcanzar una igualdad real, ya que al ritmo actual se tardarían 100 años en lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades a todos los niveles.

Las empresas tienen un papel importante que desempeñar sobre este derecho, adoptando a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a la mujer, particularmente en puestos directivos y de responsabilidad e invirtiendo a nivel externo en programas de empoderamiento económico de las mujeres y niñas.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LA MUJER

- Creando un Plan de Igualdad con compromisos, medidas y objetivos concretos

43. <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-mujeres-solo-ocupan-36-ciento-puestos-directivos-empresas-ue-20190307133147.html>

44. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>

45. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf

que incluya el establecimiento de políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género del empleado.

- Implementando en la empresa un sistema de contratación y protección del empleo que integre la dimensión de género. Buscando aumentar el número de mujeres en cada nivel/posición dentro de la empresa, especialmente en puestos de responsabilidad y de la alta dirección y en los consejos de administración.
- Implementando planes de conciliación dirigidos por igual a mujeres y hombres y ofreciendo medidas como servicio de guardería, jornada intensiva, horarios flexibles o teletrabajo.
- Instaurando una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos.
- Respetando la dignidad de las mujeres y niñas y no reforzando los estereotipos de género en los productos y servicios de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- Llevando a cabo programas de formación para mujeres empleadas, en la cadena de suministro y en las comunidades locales donde opere la empresa, con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades laborales.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 405-1.** Porcentaje de personas en órganos de gobierno y empleados/as por sexo.
- **Contenido 405-2.** Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
- **Contenido 401-1.** El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados/as durante el periodo objeto del informe por sexo.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Alcanzar el 100% de plantilla formada en igualdad en 2022.
- Alcanzar la paridad de género en puestos directivos y de liderazgo para 2025.
- Eliminar la brecha de género al 100% en 2030.

Existe una brecha salarial por género del

23%
a nivel mundial

Las mujeres españolas solo ocupan el

35%
de los puestos de alta dirección.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



MAHOU SAN MIGUEL: derechos de la mujer

José María García López.
Director de Relaciones Laborales,
Administración y Servicios Logísticos.



“Desde Mahou San Miguel, trabajamos para conseguir que la igualdad tenga su reflejo en todos los niveles de la compañía.”

Mahou San Miguel es una compañía firmemente comprometida con la igualdad de derechos de todas las personas, independientemente de su sexo, religión, orientación sexual o ideología. De hecho, a nivel interno intentamos reflejar la diversidad presente en la sociedad a todos los niveles, incentivando un equipo diverso a todos los niveles. De esta forma, queremos responder a nuestras necesidades y desafíos de negocio desde una perspectiva en la que se incluyan distintas sensibilidades y conocimientos.

Ejemplo de este compromiso es nuestra adhesión al Pacto Mundial y al cumplimiento de sus Diez principios. Fuimos la primera empresa del sector cervecero en obtener el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) en 2010. Además, contamos con dos distintivos de “Igualdad en la empresa” otorgados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tanto a Mahou San Miguel en 2010, como a nuestra marca de aguas Solán de Cabras, en 2018.

El Ministerio reconoce de esta forma las políticas e iniciativas transversales que llevamos a cabo en Mahou San Miguel y la marca: desde los procesos de selección hasta la organización interna, pasando por políticas que promueven la conciliación y la igualdad de oportunidades. Con estos distintivos, demostramos nuestro compromiso con la igualdad, favoreciéndola en todas las áreas en las que está presente.

Desde Mahou San Miguel, trabajamos para conseguir que la igualdad tenga su reflejo en todos

los niveles de la compañía. Un claro ejemplo es la paridad que existe en el Consejo de Administración. Actualmente, contamos con un 23% de mujeres de un total de 3.200 profesionales. En los últimos diecisiete años, se ha multiplicado por cuatro el número de mujeres en el equipo, incorporando profesionales en todas las áreas, incluso en aquellas tradicionalmente masculinas.

Durante el último año, se han realizado un total de 230 contrataciones, de las que un 47% han sido mujeres. De hecho, para continuar creciendo en materia de igualdad, dentro de nuestro Marco Estratégico de Sostenibilidad “Somos 2020”, uno de los compromisos dentro del eje “Talento”, que se centra en las personas, es el de velar por que en todos los procesos de selección, siempre haya candidatos de ambos sexos, favoreciendo la igualdad en la incorporación del talento.

DERECHOS DE NIÑOS Y NIÑAS



Actuación responsable en base a: Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos: Industrias intensivas en mano de obra, agroalimentario, textil, agroalimentario, construcción, minería, turismo.

Contribución a la Agenda 2030:



La Convención sobre los Derechos del Niño y las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo nº 138 sobre Edad Mínima y nº 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil recogen de forma principal los derechos de niños y niñas. El artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño establece el siguiente principio *“Los intereses del niño deben ser considerados en primer lugar (...) en todas las decisiones que los afecten.”* En el ámbito empresarial el marco de los Derechos del Niño y Principios Empresariales, buscan que las empresas de todo el mundo respeten y respalden los derechos de los niños y niñas en sus actividades y relaciones comerciales, en el entorno de trabajo, en el mercado y en la comunidad.

Los niños y niñas tienen necesidades específicas que difieren de las de los adultos, que se necesitan cubrir para garantizar su derecho a la supervivencia y al desarrollo. Son especialmente vulnerables a la violencia, la explotación y el abuso, particularmente en situaciones de emergencia y en países en conflicto. Actualmente, casi 28 millones de niños y niñas en todo el mundo tienen que huir de sus hogares como refugiados, solicitantes de asilo o desplazados internos⁴⁶. Los efectos del cambio climático y la contaminación también pueden afectar de forma especial a los niños y niñas.

Hasta la fecha, la responsabilidad de las empresas respecto a la infancia con frecuencia se ha centrado en la prevención y eliminación del trabajo infantil. Se calcula que 168 millones de niños y niñas sufren esta lacra⁴⁷, la mitad de ellos realizando trabajos peligrosos. Además de reforzar las acciones para prevenir y eliminar

el trabajo infantil, las empresas han de integrar la dimensión de infancia en su estrategia. Esto significa evitar impactos negativos sobre niños y niñas en todas sus actividades: productos, servicios, métodos de marketing o prácticas de distribución. Además, las empresas han de evitar riesgos respecto a los hijos e hijas de empleados/as, a los niños y niñas como consumidores/as y en las comunidades locales donde operen.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE NIÑOS Y NIÑAS EN UNA EMPRESA

- Implementando normativas y procesos adecuados para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos de niños y niñas, como establecen los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Estableciendo mecanismos de debida diligencia en derechos humanos, analizando los riesgos en materia de infancia en la cadena de valor y mitigando cualquier impacto que pudiera darse.
- Implantando mecanismos de verificación de edad estrictos en el proceso de contratación y asegurar que dichos mecanismos también se utilizan en la cadena de valor. En aquellos casos en que esto conlleve el despido de niños anteriormente integrados en el personal de la empresa, deberán tomarse medidas para asegurar la protección de los niños afectados y, si fuese necesario, tratar de proporcionar un entorno de trabajo digno a los responsables del niño.

46. Según la ONG Save the Children

47. Manos Unidas. <https://www.manosunidas.org/noticia/contra-la-esclavitud-infantil>

- Proporcionando un empleo digno a jóvenes trabajadores y previniendo, identificando y mitigando los daños causados a jóvenes trabajadores, además de protegerlos de labores profesionales prohibidas para menores de 18 años o que requieran más allá de sus capacidades físicas y psicológicas.
- Trabajando con otras empresas, comunidades, organizaciones de derechos del niño, sindicatos y gobiernos para fomentar la educación de niños y niñas y para buscar soluciones sostenibles a las causas principales del trabajo infantil.
- Proporcionando un empleo digno que apoye a los trabajadores, hombres y mujeres, en su papel de padres y cuidadores: pago de un salario mínimo, duración y flexibilidad de las horas de trabajo, prestaciones para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, permisos y bajas por maternidad y paternidad, ayuda al cuidado a distancia de los hijos de migrantes, o facilidades para el acceso a guarderías, cuidado sanitario y educación.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- Contenido 408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.
- Contenido 401-3. Permiso parental.
- Contenido 413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Aumentar un 5% la cuantía destinada a ONGs que trabajen con colectivos de infancia hasta 2025.
- Establecer dos alianzas anuales con agentes locales para trabajar los derechos de niños y niñas durante el periodo 2020-2025.
- Evaluar al 100% de los proveedores en materia de derechos humanos y trabajo infantil para 2030.



168

millones

de niños y niñas sufren explotación infantil en el mundo.

Millones de niños y niñas

en todo el mundo tienen que huir de sus hogares.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



TELEFÓNICA: derechos de los niños y niñas

Elena Valderrábano,
Directora Global de Ética Corporativa y
Sostenibilidad de Telefónica.



“Los niños y niñas son la clave del futuro, pero también sabemos que son los miembros de la sociedad que con frecuencia se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad y marginalidad. Por esta razón, hemos apostado por contribuir, desde nuestro sector, a la protección y promoción de sus derechos como parte de nuestra estrategia empresarial.”

En Telefónica trabajamos activamente desde hace más de una década para fomentar y respetar los derechos de los niños y adolescentes. Somos conscientes de que las Tecnologías de la Información y Comunicación han supuesto toda una revolución y son piezas clave para el desarrollo de las personas y, concretamente, para el crecimiento psicosocial de la infancia y la juventud. Asimismo, el impacto tecnológico ha impulsado el intercambio cultural y ha abierto las fronteras tanto en el ámbito del conocimiento como del entretenimiento. Sin embargo, también somos conscientes de los retos que esta nueva sociedad digital nos plantea a todos, y que la mayor parte de las veces vienen asociados al uso inadecuado que hacemos de las herramientas conectadas. De ahí la importancia de fomentar un entorno digital en el que los menores puedan sacar el máximo partido de la tecnología la vez que se les enseñe a evitar un uso indebido de la misma.

Por todo ello, en Telefónica abordamos la protección del menor desde dos perspectivas:

- Adoptando medidas adecuadas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando proceda, poner remedio a los efectos adversos, posibles o reales, sobre los derechos del niño.
- Promoviendo la transformación tecnológica de la enseñanza para impulsar el acceso de todos los menores a una educación de calidad y desarrollando iniciativas para sacar el máximo partido a las tecnologías mediante programas y recursos de sensibilización específicos para la infancia y la adolescencia.

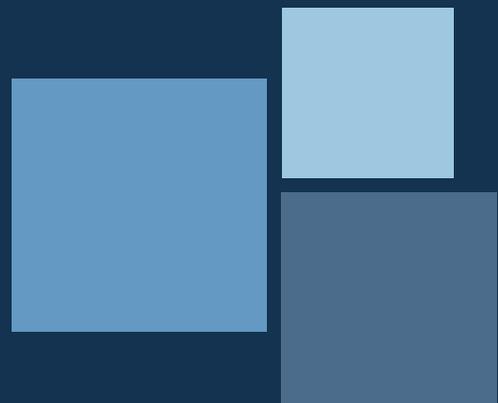
¿Cómo lo hacemos?

Desde el punto de vista de los Derechos Humanos, los menores forman parte de nuestra matriz de impacto como un grupo vulnerable. Por esta razón, hemos utilizado el marco de los Derechos del Niño y Principios Empresariales de UNICEF para tener una evaluación mucho más específica sobre cómo nuestra actividad impacta en los derechos de los niños. Se han analizado entre otros muchos asuntos: el trabajo infantil, la seguridad de nuestros productos/servicios, el impacto cuando desplegamos red, la responsabilidad en nuestra comunicación y publicidad y, en definitiva, en toda nuestra cadena de valor. Este ejercicio nos ha permitido tener una visión más transversal de cómo aplicar los derechos del niño en el ejercicio de nuestra actividad dando mayor visibilidad a las iniciativas en las que ya veníamos trabajando y arrojando nuevas líneas de actuación en las que trabajar a corto y medio plazo.

Respecto al uso responsable e inteligente de la tecnología, hemos definido una estrategia global basada en la promoción del bienestar digital en todos los ámbitos de nuestra vida, pero haciendo especial hincapié en el uso que están haciendo de la misma los niños y jóvenes. Esta estrategia se recoge en seis líneas clave de trabajo: las alianzas con diferentes grupos de interés, la lucha proactiva contra los contenidos de imágenes de abusos sexuales a menores en la Red, el desarrollo de un entorno audiovisual seguro y responsable, el trabajo con nuestros proveedores para implantar parámetros básicos de protección al menor y el desarrollo de iniciativas formativas

y de sensibilización para todos los públicos que faciliten la convivencia en una sociedad cada vez más digital a través del portal dialogando.com, implantado en 10 operaciones del Grupo Telefónica.

"Si queremos mejorar el futuro de las nuevas generaciones tenemos que continuar trabajando activamente por proteger y promover sus derechos. Es una cuestión de responsabilidad avanzar en ser más proactivos y menos reactivos".



DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Selección de personal, industria, tecnológico, construcción, turismo, hostelería, servicios profesionales.

Contribución a la Agenda 2030:



La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es el principal tratado internacional que reconoce y detalla los derechos de este colectivo, el propósito del instrumento queda recogido en su artículo 1, siendo *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. (...) No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.”*

Las personas con discapacidad enfrentan más barreras en su día a día que el resto de las personas, lo que dificulta su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones. Las discapacidades incluyen deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales y, además, todas las personas tienen, en algún momento de su vida, algún tipo de discapacidad debido a lesiones físicas, enfermedades o al envejecimiento. En España, un 5,9% de la población con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años tiene algún tipo de discapacidad oficialmente reconocida⁴⁸.

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo poco integrado en el mercado laboral, y, además, sufren discriminación en el acceso al empleo y en los propios centros y puestos de trabajo por la falta de adaptación y accesibilidad del entorno laboral. La temporalidad de los

contratados constituye asimismo una tendencia, lo que pone de manifiesto la precariedad laboral que estas personas enfrentan. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, los trabajadores con discapacidad cobran un sueldo bruto anual un 17% inferior a las personas sin discapacidad. Las empresas han de favorecer la integración de este colectivo en toda su cadena de valor y adaptar sus instalaciones y puestos de trabajo para cumplir con sus necesidades.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Adoptando una política de respeto de los derechos humanos que incluya una referencia explícita a las personas con discapacidad, por ejemplo, como una de las razones de no discriminación.
- Tomando medidas de debida diligencia para identificar y mitigar aquellas actividades de la empresa que tienen consecuencias negativas en los derechos de las personas con discapacidad -en su papel como empleados o empleadas, clientes/as y otros agentes-.
- Formando sobre los derechos de las personas con discapacidad a la plantilla y en especial al personal que participa en los procesos de selección.
- Adoptando una estrategia de selección que establezca objetivos de contratación para

48. Observatorio Estatal de la Discapacidad

personas con discapacidad, y asociarse y colaborar con organizaciones que apoyen al colectivo en la búsqueda de empleo.

- Implementando un plan de accesibilidad para la eliminación gradual de las barreras en las instalaciones y el entorno laboral.
- Considerando las demandas de la mayor variedad posible de clientes/as, incluyendo clientes/as con diferentes tipos de discapacidades, al diseñar productos y servicios.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 405-1.** Porcentaje de personas en órganos de gobierno y empleados/as para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).
- **Contenido 401-1.** Nuevas contrataciones de empleados/as y rotación de personal.
- **Contenido 414-1.** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Alcanzar un 100% de la plantilla de recursos humanos formada en los derechos de las personas con discapacidad en 2021.
- Aumentar un 10% la contratación de empleados/as con algún tipo de discapacidad para 2025.
- Aumentar un 10% las compras a proveedores que trabajen con personas con discapacidad para 2025.

Los trabajadores con discapacidad en España cobran un

17%

menos que las personas sin discapacidad.

En España, un

5,9%

de la población entre 16 y 64 años tiene algún tipo de discapacidad.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



MAPFRE: más oportunidades de calidad

Anastasia de las Peñas.
Directora de Experiencia de Empleado de Mapfre.



“En Mapfre ponemos el foco en crear una cultura sensible a la discapacidad, que promueva valores como la dignidad, el respeto, la comprensión, la empatía y la solidaridad.”

La inclusión, es decir, no dejar a nadie atrás, y proteger los derechos humanos, son dos grandes retos y dos de los principios de la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible. Estos compromisos ponen de manifiesto la importancia de implicar al sector privado a la hora de lograr sociedades más inclusivas, igualitarias y justas, que contribuyan a cumplir estos objetivos. Es clave que las empresas facilitemos la vida a las personas que más dificultades tienen para integrarse social y laboralmente.

Nuestro compromiso con el respeto y la protección de los derechos de estas personas forma parte de la esencia de la compañía. No solo está recogido en nuestros Principios Institucionales, en el Código Ético y de Conducta y en nuestra Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades, que establece que todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones para aportar lo mejor de sí mismos. Contamos, además, con un ambicioso plan, del que estamos muy satisfechos. Se trata de nuestro Programa Corporativo de Discapacidad, con el que el Grupo se ha comprometido públicamente a que, antes de 2021, el 3% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad. En MAPFRE trabajan actualmente más de 900 personas con discapacidad que, diariamente, demuestran sus capacidades y talento.

Apostamos también por algo que para nosotros es esencial y que pone el foco en crear una cultura sensible a la discapacidad, que promueva valores como la dignidad, el respeto, la comprensión, la empatía y la solidaridad, principios propios de una compañía que defiende un modelo de sociedad donde cabemos todos, en equidad y sin exclusión. En este sentido, casi la mitad de los empleados/as de MAPFRE en España han realizado ya un curso de sensibilización y concienciación en materia

de discapacidad y se han implicado en más de 150 actividades de voluntariado para facilitar la integración de este colectivo en la sociedad.

En 2018, MAPFRE destinó más de 245.000 euros a promover la integración laboral de personas con discapacidad e invirtió más de 532.000 a impulsar su contratación con centros especiales de empleo y mejorar su calidad de vida a través de ayudas económicas para ellos y sus familiares. En esta línea, y gracias al programa Familiares, desde hace cinco años, ofrecemos apoyo a todos los empleados/as que tienen algún familiar con cualquier tipo de discapacidad y a éstos a formarse, encontrar un puesto de trabajo y asesorarles para que sean más autónomos a la hora de tomar decisiones y solucionar problemas.

Nuestra Fundación también realiza una labor importante para defender sus derechos. Desde 2006, Fundación MAPFRE, desarrolla programas innovadores que no solo han servido para facilitar la formación e integración laboral de estas personas, sino que también han permitido mejorar su acceso a espacios deportivos y promover su participación en actividades culturales y de otra índole. Hoy, podemos decir con orgullo que más de 200.000 personas con discapacidad se han beneficiado en este tiempo de nuestros proyectos. Entre ellos destaca Juntos Somos Capaces, del que nos sentimos especialmente satisfechos, y que en sus nueve años de vida ha hecho posible que más de 6.400 empresas de toda España hayan facilitado la formación a más de 2.000 personas y la inserción laboral de más de 3.000 trabajadores con discapacidad intelectual y enfermedad mental, y todo ello gracias a la utilización del modelo de “empleo con apoyo”, clave del éxito de la iniciativa. No es momento de solo hablar de inclusión, sino de actuar para lograrla y de hacerlo con calidad. Este es el reto para todos.

DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



Actuación responsable en base a: Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos: Extractivo, energético, construcción, turismo, agricultura y silvicultura.

Contribución a la Agenda 2030:



Los principales tratados internacionales donde se han desarrollado los derechos de los pueblos indígenas son, por un lado, el Convenio No. 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo donde por primera vez se reconoce los derechos de estas comunidades sobre las tierras y los recursos naturales y el derecho a la consulta previa, para hacer posible que participen en la adopción de decisiones que afecten a sus vidas; y por otro, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Esta última establece los derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas, con especial hincapié en el derecho a la cultura, la identidad, el idioma, el empleo, la salud y la educación. Además, también reconoce el derecho a seguir siendo distintos y a perseguir su propia idea de desarrollo económico y social.

Los pueblos indígenas son descendientes de la población u ocupantes originales de tierras antes de que fueran conquistadas por otros. Son poblaciones que se caracterizan por sus fuertes vínculos con los territorios y recursos naturales que los rodean y por poseer sistemas sociales, económicos o políticos singulares. Existen alrededor de 5.000 grupos indígenas compuestos por más de 370 millones de personas en más de 70 países de los cinco continentes⁴⁹. Son considerados uno de los grupos más desfavorecidos del mundo, ya que tradicionalmente han sido alejados de los procesos de toma de decisiones políticas y económicas de los Estados en los que se integran, siendo además objeto continuo de represión.

Las comunidades indígenas pueden verse afectadas por las actividades empresariales, especialmente por las grandes multinacionales. Algunos de estos pueblos han visto sus derechos impactados, especialmente el derecho a las tierras, territorios y recursos naturales. Las empresas han de considerar siempre los estándares internacionales al operar en zonas con comunidades indígenas, dialogar con la población para obtener su consentimiento respecto a la actividad que va a realizarse y evitar impactos sobre los ecosistemas, para que no se produzcan desplazamientos de población.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN UNA EMPRESA

- Creando una política de compromiso con los derechos de los pueblos indígenas en la empresa, para proteger y no impactar sobre los derechos humanos de las poblaciones indígenas.
- Fomentando la contratación en condiciones dignas y la formación de personas indígenas en las comunidades donde la empresa tenga operaciones.
- Formando en materia de derechos de los pueblos indígenas, derechos humanos y respeto de la cultura local a los empleados/as y a toda la cadena de valor.
- Conociendo, evaluando y previniendo de forma continua los riesgos medioambientales en las actividades de la empresa, para evitar impactar sobre los

49. *Empresas y Pueblos Indígenas*. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/08/Guia-Empresas-y-Pueblos-Indigenas.pdf>

entornos naturales en los que habitan las poblaciones indígenas.

- Respetando el derecho a la consulta previa, consultando con los pueblos indígenas y obteniendo de ellos el consentimiento antes del inicio de cualquier proyecto que pueda afectar o alterar sus tierras o recursos.
- Controlando que los proveedores de la empresa respeten los derechos de los pueblos indígenas, a través de evaluaciones y certificaciones

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 411-1.** Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.
- **Contenido 401-1.** Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua, especificando el valor o la importancia de la fuente de agua para las comunidades locales y los pueblos indígenas.
- **Contenido 414-1.** Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Alcanzar el 100% de la plantilla formada en derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas en 2022.
- Establecer un mecanismo de reclamación a nivel operacional, que sirva para garantizar el derecho a la consulta previa para 2023.
- Invertir un 10% del presupuesto de acción social en proyectos de cooperación al desarrollo enfocados en el desarrollo de las poblaciones indígenas durante el periodo 2020-2030.

Existen alrededor de

5.000

grupos indígenas

en más de 70 países.

Los pueblos indígenas

tradicionalmente han sido alejados de la toma de decisiones.





REPSOL: derechos de los pueblos indígenas

Fernando Ruiz Fernández.
Director de Sostenibilidad en Repsol.



“Cuando llegamos a una nueva zona de operación, realizamos los estudios de línea de base social para identificar aquellas comunidades indígenas, que se encuentran en diferentes fases de contacto con la cultura mayoritaria, y que puedan ser afectadas por nuestras actividades.”

La Política de derechos humanos y relación con comunidades de Repsol es clara en nuestra meta, respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y establecer relaciones sólidas con las comunidades donde la Compañía tiene presencia. La debida diligencia marca nuestra forma de actuar en todas nuestras actividades y en todos los países donde operamos.

Los pueblos indígenas han tenido una especial atención por parte de Repsol, que incluye en su Política el compromiso de reconocer y respetar la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales, aborígenes y originarios. Por lo tanto, nos comprometemos a reconocer y respetar sus derechos, de acuerdo con la legislación vigente y con el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esté incorporado o no a la legislación de cada país.

Esto incluye, entre otros, los derechos a las tierras, sus territorios y recursos, a su organización, a su estructura social y económica y a la consulta libre, previa e informada, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas. Por eso se establecen estrategias de diálogo diferentes en función del pueblo indígena, hasta un total de diecisiete en ocho países (Bolivia, Canadá, Colombia, Ecuador, Indonesia, Papúa Nueva Guinea, Perú y Rusia). (*) Páginas 145 y 146 del Informe de Gestión Integrado 2018 de Repsol.

Cuando llegamos a una nueva zona de operación, realizamos los estudios de línea de base social para identificar aquellas comunidades indígenas, que se encuentran en diferentes fases de contacto con la cultura mayoritaria, y que puedan ser afectadas por nuestras actividades.

A continuación dialogamos y nos acercamos a las comunidades indígenas ajustándolo a las características culturales de cada etnia o comunidad, e involucrando a los órganos representativos de las comunidades indígenas, garantizando la representación de hombres y

mujeres, de los diversos grupos de edad y de los líderes, de acuerdo a sus tradiciones, reconociendo y respetando el derecho a la consulta libre, previa e informada (CLPI) otorgado a los pueblos indígenas a través de sus instituciones representativas. Por eso cada estrategia es diferente.

Para asegurar el diálogo con las comunidades y los pueblos indígenas, contamos con la figura de los “relacionadores comunitarios”, encargados de establecer un diálogo entre la empresa y la comunidad próxima al área de operación, basado en la confianza y el respeto. En Repsol contamos con un equipo de alrededor de 70 “relacionadores comunitarios” en los diferentes países donde estamos presentes.

Repsol elaborará un Plan de Contingencia Antropológico si tuviera conocimiento directo o por terceros de la presunción de existencia de pueblos indígenas en aislamiento voluntario y/o contacto inicial. Este plan definirá las medidas preventivas para evitar posibles contactos y las medidas a realizar si se produjera avistamiento o indicios de presencia en la zona, y será de obligado cumplimiento para la compañía, sus contratistas y subcontratistas. El plan prohibirá expresamente el acercamiento a estas personas, llamar su atención y, particularmente, dar o intercambiar utensilios o recoger cualquier objeto encontrado. Estos planes se han desarrollado para las operaciones en Ecuador y Perú.

Las evaluaciones de impactos en derechos humanos, y los proyectos de desarrollo social se realizan con la metodología de Repsol, siempre teniendo en cuenta las características culturales de cada etnia o comunidad. Podemos destacar el caso de la evaluación de impactos en derechos humanos realizada con la comunidad indígena Wayuu en la Guajira (Colombia), presentado en 2018 en el Parlamento Europeo en Bruselas en el evento privado “Empresas y Debida Diligencia en América Latina”.

DERECHOS DE LOS MIGRANTES



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Industrias intensivas en mano de obra, trabajo doméstico, agroalimentario, construcción, minería, turismo.

Contribución a la Agenda 2030:



La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares recoge en sus 93 artículos el conjunto de derechos reconocidos a los migrantes a nivel internacional. Uno de ellos, es el relativo a la libre circulación, ya recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 13, *“Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. (...) Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.”* Sin embargo, este artículo no incluye ni ampara el derecho de cualquier persona a entrar libremente en otro país que no sea el suyo. Para mejorar la cooperación internacional en materia de migración y fortalecer sus derechos, los Estados Miembros de la ONU acordaron adoptar en 2018 el Pacto Global para una Migración Segura, Ordenada y Regular. Este marco jurídicamente no vinculante es el primer acuerdo global para fijar un enfoque común en materia de migración en todas sus dimensiones.

Hoy en día, hay más de 258 millones de migrantes⁵⁰ en todo el mundo que viven fuera de su país de nacimiento y se espera que esta cifra aumente por el crecimiento de la población, los desequilibrios demográficos o el cambio climático. Estas personas enfrentan graves problemas en materia de derechos humanos, principalmente relacionados con el derecho a la libertad de circulación, a la no discriminación, a un trabajo digno, a la salud, a la alimentación, o a la educación y además son más proclives a ser víctimas de trabajo forzoso y a sufrir explotación laboral y exclusión social. Por otro lado, hay migrantes refugiados que se ven forzados a abandonar su hogar por motivos de violencia,

inestabilidad política y social o huyendo de catástrofes naturales, y pueden estar en situación de extrema vulnerabilidad. El número de desplazados internos en todo el planeta a finales de 2018 fue el más alto de todos los tiempos con 41,3 millones de personas⁵¹. Los conflictos y el cambio climático son las principales causas de esos desplazamientos.

Las empresas han de asegurar unas condiciones dignas a todos sus trabajadores y prestar particular atención a las personas migrantes y llevar a cabo procesos de evaluación en la cadena de valor, para asegurar que sus proveedores no emplean en condiciones de riesgo o no decentes a trabajadores migrantes.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES

- Garantizando condiciones laborales dignas a todos los empleados/as y proveedores de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Respetando y apoyando los derechos humanos de los trabajadores/as migrantes y proporcionando igualdad de condiciones laborales y de seguridad social para ellos.
- Proporcionando información a los trabajadores/as migrantes sobre sus derechos humanos y obligaciones, así como asistencia para defender sus derechos.

50. Naciones Unidas, 2019: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html>

51. Naciones Unidas, 2018: <https://news.un.org/es/story/2019/05/1455781>

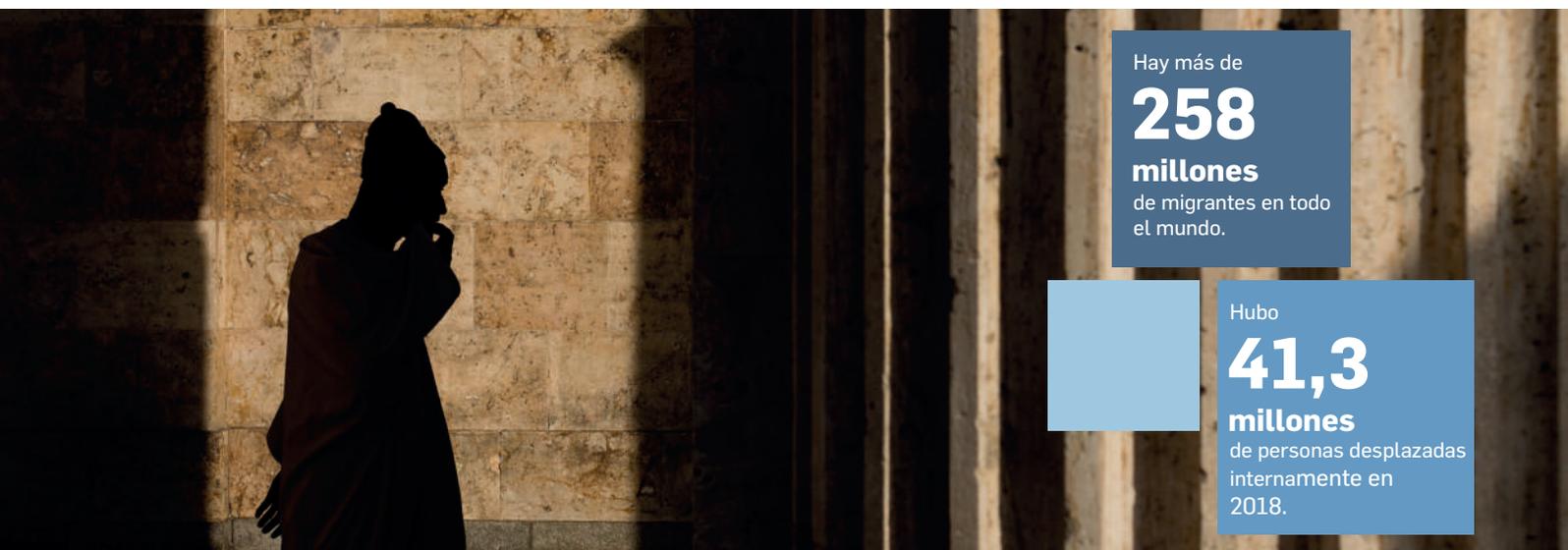
- Implementando políticas de reclutamiento claras y transparentes que garanticen que no se necesita que los trabajadores/as migrantes paguen tarifas de reclutamiento, incluidos viajes, visas y pasaportes, depósitos o fianzas para asegurar el trabajo y otros costes administrativos.
- Abriendo nuevos negocios y actividades en países emergentes bajo el prisma de la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente y tener una vida digna en sus comunidades.
- Contratando a trabajadores/as a través de agencias de empleo legalmente registradas para garantizar que los derechos básicos de los trabajadores/as migrantes estén protegidos en el proceso de reclutamiento, colocación y empleo.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 405-1.** Porcentaje de personas en órganos de gobierno y empleados/as para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).
- **Contenido 401-1.** Nuevas contrataciones de empleados/as y rotación de personal.
- **Contenido 414-1.** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Contratar un 5% de personas migrantes hasta 2025.
- Implantar un programa de becas que incluya la capacitación de 3 jóvenes migrantes anuales hasta 2025.
- Dedicar un 10% del presupuesto de acción social a proyectos relacionados con refugiados y migrantes hasta 2030.



Hay más de

258
millones

de migrantes en todo el mundo.

Hubo

41,3
millones

de personas desplazadas internamente en 2018.

CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



ACCIONA: los derechos de los trabajadores migrantes

Juan Manuel Cruz Palacios.
Director General del Área de Relaciones
Laborales, PRL y Sostenibilidad de ACCIONA
Infraestructuras.



ACCIONA ha desarrollado una Norma de bienestar de trabajadores migrantes: reclutamiento, empleo y alojamiento para países con legislación laboral no estándar aplicable a todos los países y unidades de negocio.

Más de 70 años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la población migrante sigue representando uno de los grupos que más vulnerables. Aunque no existen datos exactos sobre el volumen de trabajadores migrantes en el mundo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que más del 3% de la población son migrantes en el extranjero.

En un mundo globalizado e interdependiente, la migración es uno de los mayores desafíos. Por un lado, en los países de destino existe una demanda creciente de mano de obra no cualificada extranjera debido a diversos factores generalmente vinculados a la disminución demográfica y, por otro lado, en los países de origen, debido a una situación de pobreza y la propia globalización, existe la necesidad de desplazarse a otros países con niveles de renta superiores, para encontrar trabajo y poder mantener a sus familias mediante el envío de remesas de dinero de vuelta o incluso conseguir reunificarles en el país de destino.

Según establecen diferentes Convenios de la OIT y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares de Naciones Unidas, los trabajadores migrantes deben ser tratados con los mismos derechos que los trabajadores nacionales en lo que respecta a las condiciones laborales, los horarios, el salario, seguridad en el entorno laboral, la asociación sindical, atención médica urgente, la libertad de movimiento y la no discriminación, entre otros. Estos organismos instan tanto a los países de origen como a los receptores a elaborar legislación para proteger jurídicamente los derechos humanos de estos trabajadores. Sin embargo, es un tema complicado de abordar debido a las implicaciones sociales, políticas y económicas a las que se enfrentan estos países. En general todos los países asumen este

principio de equidad, pero socialmente existe una demanda creciente para limitar la inmigración y, por otro lado, hay igualmente una oferta de empleo creciente para cubrir con mano de obra de cualificaciones básicas y con salarios inferiores a los locales, para cubrir servicios básicos y no perder competitividad. Existen grupos que presentan una extrema vulnerabilidad como son los no documentados o en situación irregular, y las mujeres migrantes, que según estima la OIT suponen respectivamente el 15% y casi el 50% del total de trabajadores migrantes. Estos dos grupos son más propensos a sufrir situaciones de discriminación, abuso y explotación en el empleo en los países de destino.

Desde el punto de vista de las empresas, según establece las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, en los países donde la legislación o la regulación nacional entre en conflicto con el cumplimiento de los derechos laborales, deben intentar encontrar la manera de respetar dichos derechos sin infringir las Leyes nacionales.

Para hacer esto factible las compañías deben adaptarse a la legislación local en materia laboral implantando en paralelo medidas adicionales que aseguren el respeto por los derechos sociales y laborales de los trabajadores migrantes tales como el proceso de contratación (incluyendo medidas para la agencias de empleo), establecimiento del salario, horario laboral, vacaciones y períodos de descanso, atención médica, libertad de movimientos, no discriminación por cualquier causa, medidas de seguridad y salud laboral, así como condiciones previamente conocidas para la rescisión del contrato o condiciones de alojamiento para ellos y sus familias en caso de que fuera necesario.

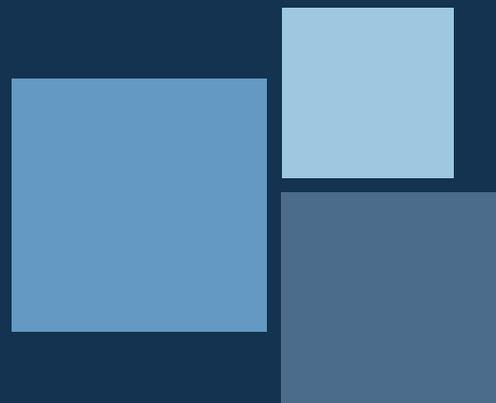
La protección de los trabajadores migrantes en ACCIONA Infraestructuras

Como resultado de sus actividades en determinados países, en 2015 ACCIONA ha desarrollado una *Norma de bienestar de trabajadores migrantes: reclutamiento, empleo y alojamiento para países con legislación laboral no estándar* aplicable a todos los países y unidades de negocio.

El objetivo de esta Norma es conseguir y mantener una cadena de suministro completamente alineada con las políticas de ACCIONA cuando opera en países donde los requisitos legales sociales y laborales se encuentran fuera de las prácticas consideradas como estándar, ya que puede derivar en determinados riesgos relacionados con el respecto a los derechos humanos. También pretende gestionar cualquier diferencia de desempeño relativa a derechos humanos y laborales con socios, subcontratistas y proveedores. Esta Norma alinea los procesos de Recursos Humanos, Compras, Desarrollo de Negocio, Gestión de Proyectos y Gestión del bienestar de las y los empleados.

A raíz de la misma se están definiendo Procedimientos específicos para áreas geográficas concretas (es decir adaptados a la legislación local laboral) aplicables a todos los negocios de ACCIONA Infraestructuras. Estos procedimientos incluyen, entre otros, un control a través de auditorías internas y externas de bienestar de los trabajadores para asegurar su cumplimiento.

De esta manera ACCIONA protege los derechos de los trabajadores migrantes que ejercen sus actividades ligados a los proyectos de la compañía.



DERECHOS LGTBI



Actuación responsable en base a:
Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 10 del Pacto Mundial.

Sectores con más riesgos:
Deportivo, industria, construcción, agroalimentario, finanzas, telecomunicaciones.

Contribución a La Agenda 2030:

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Los derechos LGBTI (lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales) se fundamentan en el derecho a la no discriminación recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1 que concreta que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”* Más de 100 Estados han aceptado las recomendaciones de Naciones Unidas concernientes a la reforma de su legislación nacional y a otras medidas para proteger los derechos de las personas LGBTI y en los últimos años muchos países han hecho importantes reformas jurídicas como la derogación de leyes penales discriminatorias, para proteger a las personas LGBTI frente al tratamiento injusto. Sin embargo, aún queda camino por recorrer, en más de 70 países hay leyes en vigor que tipifican como delito las relaciones sexuales privadas y consentidas entre personas del mismo sexo y en al menos cinco se puede imponer la pena de muerte en esos casos.

En los últimos años ha aumentado la concienciación en todo el mundo sobre la gravedad y la magnitud de la violencia y la discriminación de que son objeto el colectivo LGBTI. Incluso en países que poseen marcos jurídicos más progresistas, el estigma, profundamente arraigado, y los estereotipos negativos perpetúan la discriminación contra las personas LGBTI en muchos ámbitos de sus vidas. Por ejemplo, a las personas transgénero se les suele denegar la expedición de documentos de identidad que reflejen el sexo que prefieren, sin los cuales no pueden trabajar, viajar, abrir una cuenta bancaria ni tener acceso a servicios.

En el ámbito laboral, de 193 países que forman parte de Naciones Unidas, 67 prohíben la discriminación basada en la orientación sexual en el empleo, 20 prohíben la discriminación y 3 prohíben la discriminación hacia

personas intersex⁵². Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos en sus actividades, y a lo largo de toda la cadena de valor, lo que implica tratar y dar las mismas oportunidades a las personas LGBTI en el lugar de trabajo y erradicar prácticas empresariales discriminatorias con el colectivo. Además, las empresas pueden utilizar su posición para expandir y visibilizar la importancia del respeto a los derechos LGTBI.

ACCIONES PARA RESPETAR LOS DERECHOS DEL LGBTI EN UNA EMPRESA

- Estableciendo políticas en materia de diversidad e inclusión, para respetar los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas LGBTI.
- Impulsando un proceso de debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar todo impacto negativo causado por la empresa sobre los derechos de las personas LGBTI, en relación a sus operaciones, productos, servicios o relaciones comerciales.
- Estableciendo procesos de contratación en el que todas las personas reciban las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades de capacitación o promoción, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y hacer referencia a la no discriminación por dichos motivos en los anuncios de vacante cuando sea jurídicamente viable.
- Tomando medidas para que las y los empleados LGBTI se sientan plenamente incluidos en la plantilla y evitar que hayan de revelarse u ocultar su identidad o condición.

52. Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (2017). <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

- Disponiendo de mecanismos de denuncia a fin de prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo y proteger al mismo tiempo de las represalias a los denunciantes.
- Respetando y defendiendo el derecho a la intimidad de todas las personas, manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, sin autorización expresa de la persona de que se trate.

INDICADORES DE GRI PARA MEDIR LOS IMPACTOS

- **Contenido 405-1.** Porcentaje de personas en órganos de gobierno y empleados/as por cada una de las siguientes categorías:
 - i. sexo;
 - ii. grupo de edad;
 - iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).
- **Contenido 406-1.** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.
- **Contenido 414-1.** Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.

EJEMPLOS DE COMPROMISOS PARA PASAR A LA ACCIÓN

- Lograr cero casos de discriminación relativas a LGBTI en el lugar de trabajo durante el periodo comprendido entre 2020 y 2030.
- Implantar un día anual dedicado a sensibilizar sobre los derechos humanos a la plantilla y demás grupos de interés, con especial atención sobre los derechos del LGBTI durante el 2020.
- Alcanzar el 100% de proveedores formados en derechos humanos con un módulo dedicado a los derechos LGBTI en 2030.

De **193**
países,

solo 67 prohíben la discriminación basada en la orientación sexual.

En más de

70 países

es delito las relaciones entre personas del mismo sexo.



CASOS DE ÉXITO EMPRESARIAL



VODAFONE: derechos de las personas LGTBI

Rebeca Navarro Atienza.
Directora de Diversidad y Talento de
VODAFONE.



La estrategia de Vodafone respecto al colectivo LGTBI+ es trabajar en la creación de un entorno seguro, donde cada persona pueda expresar su condición sexual e identidad de género libremente.

La estrategia de Vodafone respecto al colectivo LGTBI+ es trabajar en la creación de un entorno seguro, donde cada persona pueda expresar su condición sexual e identidad de género libremente.

Internamente, Vodafone trata de crear una cultura abierta y respetuosa con el colectivo LGTBI+ mediante buenas prácticas como los programas de formación en sesgos inconscientes (ofrecidos especialmente a los responsables de equipos pero disponibles para toda la organización), la creación de políticas con una perspectiva siempre inclusiva (como la nueva de permiso en caso de nacimiento, adopción o acogida de menores), la organización de eventos de concienciación y celebración en fechas señaladas ("Transgender Day", "Idahot Day", "Spirit Day" y evidentemente la Semana de Orgullo) y la creación de baños sin género. Adicionalmente Vodafone dispone de un canal de apoyo específico al colectivo LGTBI+ para orientar a personas de la empresa que puedan afrontar diferentes situaciones complicadas.

Dispone además del programa "Rainbow Ninjas" desde 2018, consistente en sesiones de "mentoring inverso" para formar y entrenar a miembros del comité ejecutivo y directivos en temática LGTBI+, con el fin de que ayuden al cambio desde su posición de influencia.

Desde el punto de vista externo, Vodafone colabora activamente con la Federación Española de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales (FELGBT), con la que creó en 2017 la primera web en España dedicada a luchar contra el "bullying" por orientación sexual e identidad de género entre menores, así como posteriores campañas y acciones en contra de mensaje de odio en las redes sociales por cuestiones de orientación sexual e

identidad de género. Vodafone ocupa además la 3ª posición en el ranking de la FELGBT.

Vodafone es especialmente activa en difundir su conocimiento y buenas prácticas en foros de diversidad e inclusión, especialmente allá donde su mensaje pueda impactar positivamente a menores del colectivo. Y ha aprovechado foros más populares, como el programa de radio "Vodafone Yu" (el proyecto de contenido de marca más longevo de los medios de España) para difundir su apoyo al colectivo LGTBI+.

Desde el punto de vista más académico, Vodafone ha liderado estudios a nivel internacional sobre la realidad del colectivo, como el elaborado en 2018 junto a OutNow a través de una encuesta dirigida a más de 3.000 personas LGTBI+ de más de 15 países con el objetivo de conocer su experiencia en el mercado laboral como miembros de este colectivo.



Pacto Mundial
Red Española

pactomundial.org

