

DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD

1. Antecedentes y marco regulatorio

Los derechos humanos tienen carácter universal y están protegidos por normas nacionales y supranacionales siendo uno de los hitos básicos en el reconocimiento y protección de dichos derechos la *Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, París 1948)*, así como la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza 2000)*. Esta última recoge los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de todos los ciudadanos europeos.

Se reconocen así a nivel global los principios de libertad, igualdad y dignidad que deben garantizar los estados a todos los ciudadanos con independencia de su raza, sexo, procedencia, creencias políticas o religión, debiéndose tutelar de manera efectiva Derechos Fundamentales como son:

- El Derecho a la Vida y a la Integridad Personal.
- El Derecho a la Salud y a Condiciones de Vida Digna.
- El Derecho a la Libertad y Seguridad.
- El Derecho a la Privacidad a la Intimidad y al Honor.
- Otros Derechos Fundamentales: derechos laborales, económicos, políticos y sociales, entre los que se incluyen por su especial relevancia el Derecho de Igualdad y el Derecho a la Diversidad.

Desde el punto de vista corporativo cobran especial importancia los *Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresa (PRDHE)* publicados por el *Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas* en el año 2011.

Aunque pudiera parecer un tema de escasa repercusión práctica desde el punto de vista empresarial y profesional, nada más lejos de la realidad. La globalización de los mercados, las crecientes demandas sociales de transparencia y de buen gobierno, así como el desarrollo normativo en términos de sostenibilidad social, hacen que el comportamiento de todos los agentes económicos deba ser exquisito en términos de respeto a los derechos humanos.

El *Pacto Mundial de Naciones Unidas (1999)* es una iniciativa para la integración de los intereses empresariales y las demandas de la sociedad civil, lo que en definitiva supone un acercamiento práctico al cumplimiento por parte de las organizaciones de los principios de respeto y salvaguarda de los derechos humanos. En este sentido, se consagra la obligación de las organizaciones de proteger y respetar dichos derechos en todo su ámbito de influencia. El Pacto incluye, así mismo, principios que suponen la protección de los derechos laborales, el respeto al medio ambiente y el establecimiento de medidas para evitar la corrupción.

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, que cuenta con 17 *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* explicitados en 169 metas. En los *ODS* se recogen de forma profusa todos los derechos fundamentales que afectan a diferentes grupos de interés, como pueden ser la garantía de vida sana y bienestar para todos, la protección de los derechos de mujeres y niñas, la educación inclusiva, el trabajo digno, el respeto a las minorías étnicas y a los derechos de los migrantes, la promoción del estado de derecho, etcétera.

La [Directiva Europea para la Divulgación de Información No financiera de 2014 \(Dir2014/95/UE\)](#) aplicable a grandes empresas y empresas de interés público, establecía dentro del contenido de los mencionados informes

el pronunciamiento sobre el control de cumplimiento de los derechos humanos y las políticas aplicadas y resultados obtenidos en otros derechos sociales y laborales (igualdad, diversidad, salud, seguridad e higiene en el trabajo, medidas contra el soborno y la corrupción).

La [propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo \(21.4.2021\)](#) que modificará y ampliará la regulación comunitaria en lo que se refiere a la información corporativa en materia de sostenibilidad se adhiere a la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* y exige requisitos más estrictos y fiables para las empresas que deberán servir para que estas sean más sensibles y puedan identificar y gestionar de forma eficaz las repercusiones negativas reales y potenciales que vulneren los derechos fundamentales.

2. Impactos y su valoración

En la gestión de las organizaciones con criterios de sostenibilidad constituye un elemento clave la medición continua de su desempeño en términos medioambientales y sociales. En este último sentido adquiere especial relevancia la medición de sus impactos sobre sus grupos de interés, sobre todo para aquellos grupos de interés que pueden ser especialmente vulnerables y estar condicionados por su relación de dependencia de la organización como son sus empleados, consumidores, colaboradores, proveedores, agentes, colectivos de ciudadanos, asociaciones, instituciones públicas y privadas, etcétera.

Desde el punto de vista práctico hay que considerar que en la mayoría de organizaciones de nuestro entorno es difícil que se produzcan delitos de “*lessa humanidad*” o vulneraciones graves de los derechos laborales o de las regulaciones de seguridad e higiene en el trabajo, pero hay que tener en cuenta que las organizaciones operan en mercados globales con agentes económicos de todo tipo y procedencia, considerando, además, que desde el punto de vista de la responsabilidad social hay que ir siempre más allá del mero cumplimiento normativo.

El *principio 18* del PRDHE establece que: “*A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los Derechos Humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:*

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;*
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas “.*

Parece por lo tanto obvio que el enfoque metodológico del cumplimiento de los derechos fundamentales en las organizaciones se asienta en la valoración de los impactos, así como en los niveles de riesgo a ellos asociados, y dicho ejercicio se debe extrapolar a todas sus relaciones, incluyendo en dicho proceso consultas con los grupos de interés potencialmente afectados.

Una propuesta básica para la gestión de derechos humanos debería contemplar los siguientes aspectos:

1. Compromiso de la alta dirección de la entidad;
2. Alcance y objetivos del compromiso asumido;
3. Riesgos y políticas de actuación respecto a la tutela de derechos relevantes;
4. Integración de los principios en los sistemas de gestión y control;
5. Sistemas de supervisión y seguimiento de las políticas implantadas;
6. Responsabilidades internas y canal de denuncias.

Existen diferentes modelos para evaluar los impactos de las organizaciones sobre los derechos humanos, citaremos únicamente algunas de las iniciativas más relevantes:

- El *Pacto Mundial* en su plataforma *Compact Link* presenta un modelo específico de gestión “on line” de los derechos humanos en la empresa que permite un diagnóstico y seguimiento de su grado de cumplimiento.
- El *Instituto Danés para los Derechos Humanos* (<http://www.humanrights.dk>) propone un modelo de autodiagnóstico para ayudar a las organizaciones a identificar eventuales incumplimientos en dicho ámbito. La herramienta básica es un cuestionario de autoevaluación basado en la *Declaración Universal de Naciones Unidas* y diferentes tratados internacionales que puede ser utilizado para distintos sectores y áreas geográficas.
- El *Global Sustainability Standards Board (GSSB)* ha publicado en el marco de la *Global Reporting Initiative (GRI)* el estándar temático denominado *GRI 412* que debe servir para informar en términos de sostenibilidad de los impactos de las organizaciones sobre los derechos humanos. Dicha iniciativa se encuadra dentro de las directrices generales de utilización de los indicadores de *GRI* y mantiene la siguiente estructura:

1) *Enfoque de Gestión*

Debe recoger las políticas y estrategias de la organización respecto al tratamiento y protección de los derechos humanos.

2) *Operaciones sometidas a evaluación*

Contiene un exhaustivo listado de todas las operaciones que deben ser sometidas a análisis de riesgo y las áreas a las que se refieren por la posibilidad de generar impactos sobre los derechos humanos.

3) *Políticas de Formación*

Se refiere a los planes de formación para empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos. Debe contener una relación de las horas de formación, programas aplicados y estamentos afectados

4) *Listado de contratos de inversión.*

Contratos significativos con especificación de las cláusulas referidas a derechos humanos.

3. Enfoque metodológico

3.1 Análisis de riesgos

Para poder llevar a cabo un riguroso análisis de riesgos es necesario conocer los impactos que produce la organización en sus grupos de interés, por lo que resulta obvio que habrá que conocer en detalle todas las personas físicas o jurídicas que quedan afectadas o se pueden ver afectadas por el desempeño de la organización. Rige en este aspecto el *Principio de inclusividad*, pues hay que incluir a todas las partes interesadas en el estudio. Solo a partir de ello se puede determinar la naturaleza y alcance de los impactos sobre los derechos fundamentales para cada individuo o grupo de individuos.

Para la valoración de cada impacto se puede utilizar una *Matriz de Riesgos* que mida la combinación de la intensidad del impacto con la probabilidad de que este ocurra, lo que presentará diferentes niveles de riesgo y otorgará a la organización la posibilidad de priorizar sus actuaciones.

3.2 Acciones preventivas o medidas correctivas

La evaluación de riesgos, por medio de la mencionada matriz o por cualquier otro medio, facilita la estratificación de estos, pudiendo establecer la prioridad y naturaleza de las acciones a poner en marcha. A tal efecto señalamos algunos ejemplos:

1) **RIESGO CRÍTICO**

Riesgo: Se ha producido un accidente laboral en la cadena de montaje.

Clasificación: Riesgo Crítico, se ha manifestado un siniestro y se pueden producir más con peores consecuencias.

Tutela: Derecho a la Vida y a la Integridad Física.

Acción: Carácter inmediato e incluye la revisión de los protocolos de previsión, la opinión de expertos independientes, la comunicación con los representantes de los trabajadores y el resarcimiento del daño causado.

2) **RIESGO ALTO**

Riesgo: El órgano de cumplimiento ha detectado una debilidad en los sistemas de información que posibilitaría la fuga de datos personales y de facturación de clientes.

Clasificación: Riesgo Alto, con posible incumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

Tutela: Derecho a la intimidad y protección de datos de carácter personal de los clientes.

Acción: Medidas estrictas y urgentes de prevención para evitar que se pueda producir el siniestro. Incluir rutinas de revisión periódica por parte de los responsables de datos

3) **RIESGO MODERADO**

Riesgo: El transporte de sustancias tóxicas por parte de un transportista externo podría causar daños para la salud de terceras personas.

Clasificación: Riesgo moderado, pues el riesgo se mitiga al tener en cuenta que el transportista cumple con todos los requisitos exigidos legalmente y, además, un tercero independiente realiza auditorías periódicas de los riesgos asociados al transporte peligroso.

Tutela: Derecho a la Salud y Protección Ambiental.

Acción: Revisión anual de los requisitos legales que debe cumplir el transportista y acceso a los informes de experto independiente.

4) **RIESGO BAJO**

En el caso de que el riesgo haya sido clasificado como bajo, bastará revisar periódicamente si existen circunstancias que pudieran hacer cambiar la valoración inicial.

4. **La gestión de la cadena de valor**

En la mayoría de las ocasiones, las organizaciones velan por el estricto cumplimiento de los derechos humanos en su ámbito inmediato de actuación, pero resulta mucho más difícil garantizar dicho cumplimiento en todas las fases y para todos los intervinientes de su cadena de valor: proveedores, acreedores comerciales, colaboradores, agentes comerciales, subcontratistas, etcétera. El problema es especialmente grave no únicamente porque puede afectar a la responsabilidad “*in vigilando*” de su órgano de administración, sino también porque su reputación puede quedar pulverizada en un mundo en el cual la información fluye a la velocidad de la luz.

En este contexto, los procesos de selección y homologación de los integrantes de la cadena de valor teniendo en cuenta estrictos criterios sociales y medioambientales son esenciales para evitar cualquier vulneración de los

derechos humanos.

Los cuestionarios de valoración de proveedores y colaboradores deben incluir manifestaciones expresas y pruebas aportadas sobre aspectos sensibles, como son: El trabajo infantil, las condiciones remunerativas, el cumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la práctica de no discriminación, la observancia del principio de igualdad, el reconocimiento de todos los derechos políticos y sociales de los trabajadores, las políticas de seguridad de la información, las reglas de conciliación con la vida familiar, etcétera .

Si la organización dispone de un *Código de Conducta* y una regulación expresa sobre *Medidas Anticorrupción*, deberá asegurarse de que el integrante de la cadena de valor cumple con las condiciones más relevantes de dicha normativa interna. De ponerse de manifiesto dudas o incertidumbres sobre la calificación del proveedor, será más que aconsejable llevar a cabo una *auditoría de cumplimiento* de los aspectos significativos referidos a los derechos humanos en su organización.

Para la realización de los cuestionarios de evaluación periódica de los integrantes de la cadena de valor y/o la auditoría de cumplimiento de derechos humanos se debe recoger el alcance y periodicidad de estas actuaciones de forma contractual. Ello refuerza la obligación del integrante de la cadena de valor respecto al cumplimiento de dichos derechos y facilita la rescisión de la relación comercial en caso de que se produzca algún incumplimiento, constituyendo una prueba ante terceros de la debida diligencia de la organización en la supervisión de su cadena de valor.

5. Ventajas de la protección de los derechos humanos en las organizaciones

Lógicamente, las ventajas que puede aportar la estricta protección de los derechos humanos, aparte de evitar costosas complicaciones y sanciones, dependen de muchos factores, si bien debemos considerar como ventajas comúnmente aceptadas las siguientes:

- Protección de la reputación corporativa y minimización de riesgos de incumplimiento;
- Optimización de la cadena de valor y de sus riesgos y resultados;
- Mejora de las relaciones con los grupos de interés significativos;
- Generación de confianza en los proveedores de capital;
- Atracción y retención del talento;
- Utilización de indicadores fiables y sistemas de control eficaces en la gestión interna.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y RESILIENCIA DEL CONSEJO GENERAL DE ECONOMISTAS (CGE)

AUTOR: Max Gosch

Miembro del Comité de Sostenibilidad y Resiliencia del CGE
