



European
Commission



Mi empresa y los derechos humanos

*Guía de derechos humanos para
pequeñas y medianas empresas*



Descargo de responsabilidad

Esta guía ha sido redactada por un equipo de GLOBAL CSR y BBI International, con financiación de la Comisión Europea (Dirección General de Empresa e Industria). La guía no refleja necesariamente la visión oficial de la Comisión Europea.

Prefacio



La Comisión Europea quiere dar su apoyo a las pequeñas y medianas empresas europeas para que materialicen todo su potencial. Queremos crear las condiciones propicias para que sean todo lo que pueden ser: innovadoras, creadoras de puestos de trabajo y de riqueza, líderes mundiales de práctica empresarial y de excelencia.

Sabemos que la amplia mayoría de propietarios y de directivos de los negocios más pequeños tienen como objetivo el respeto de sus empleados y del resto de las personas con las que tienen contacto a través de su actividad empresarial. En los mercados modernos, todo ello forma parte de lo que define a una empresa como excelente y competitiva.

Pero incluso si desea garantizar que su empresa respeta a los demás, a veces puede resultar difícil saber qué hacer exactamente en la práctica. Esta guía de derechos humanos le ayudará a colmar ese vacío. Se basa en Los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y transpone esos principios al contexto de las pequeñas y medianas empresas europeas.

Al final de la guía encontrará una lista de las numerosas personas y organizaciones que han dedicado su tiempo a comentar los borradores preliminares de este documento. A todos ellos queremos darles las gracias.

Esperamos que esta guía sirva tanto de inspiración como de referencia práctica para las empresas de la UE y de fuera de la Unión que desean integrar los derechos humanos de una manera más explícita en todo lo que hacen.

Joanna Drake
Representante adjunta para las PYME
Comisión Europea

1 Introducción

Soy gerente de una empresa, ¿por qué debería interesarme por los derechos humanos?

Porque forma parte de lo que significa ser un gerente de empresa moderno y de éxito. Como la mayoría de gerentes seguramente su objetivo es tratar a sus empleados y a sus clientes con respeto, y así será si aborda los derechos humanos desde una postura activa. Es una oportunidad para garantizar que su empresa sitúa a las personas primero y que es un negocio del que puede sentirse verdaderamente orgulloso.

Las empresas y los mercados no dejan de hacerse cada vez más complejos y todas las empresas tienen que hacer frente a nuevas reglas del juego. Además surgen nuevas expectativas que redefinen lo que entendemos por buena gestión. Y el respeto de los derechos humanos es parte de ese desarrollo.

Ahora hay una expectativa global de que todas las empresas deben respetar los derechos humanos. Una expectativa que se recoge en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, que cuenta con el aval de la ONU, de la UE y de Gobiernos de todo el mundo, además de organizaciones de empresarios, sindicatos y la sociedad civil.

“Como pymes que somos, estamos muy ocupados y muy centrados en nuestros negocios y en ganar dinero –pero no podemos hacerlo sin tener en cuenta el mundo exterior. Es fundamental mirar hacia afuera, y hacia nuestro alrededor”.

- Jean-Marc Barki

Director Ejecutivo de Sealock, una pyme francesa

Pero... ¿qué son los derechos humanos?

Los derechos humanos son los derechos que nos amparan por el mero hecho de ser seres humanos. Representan condiciones mínimas universalmente reconocidas que permiten a todas las personas mantener su dignidad. Los derechos humanos son algo inherente para todos nosotros, independientemente de cual sea nuestra nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otro estatus.

También deberíamos respetar los derechos humanos de los demás. Esta guía le ayudará a garantizar que su empresa respeta los derechos humanos. Eso significa evitar los posibles impactos negativos en los derechos humanos y hacerles frente si su empresa se ve involucrada en ellas.

¿Respetar los derechos humanos hará que mi empresa sea más rentable?

La respuesta tiende a ser “sí” cada vez más, pero no siempre y quizás no de forma inmediata. Trabajar explícitamente con los derechos humanos puede hacer de radar o de sistema de alerta temprana. Le permite identificar problemas potenciales y solucionarlos antes de que sean más serios y más costosos. Un enfoque en los derechos humanos también puede mejorar las relaciones con los clientes y la reputación, además de mejorar la satisfacción de los empleados con su trabajo, con un impacto positivo en la productividad y en la eficiencia. Además es posible que le ayude a evitar costes adicionales asociados con el hecho de atraer y mantener al personal adecuado, obtener permisos o hacer frente a la oposición del público ante nuevas ideas empresariales que pueda tener. Incluso puede darse el caso que algunos de sus clientes quieran saber cómo gestiona varias cuestiones, incluidos los derechos humanos. Evitar y reparar el impacto de sus actividades en los derechos humanos también puede

ser fuente de inspiración de soluciones innovadoras y mejoras que le ayuden a ser una empresa más fuerte y más resistente.

Aunque en definitiva respetar los derechos humanos es hacer “lo correcto” y lo que se espera de uno, tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos tanto si eso aporta beneficios económicos para su empresa como si no.

“Hay dos maneras de dirigir una empresa: dirigir pensando solamente en los resultados o dirigir con valores para obtener los resultados. Respetar los derechos humanos es una forma de vida”.

- Marek Jurkiewicz

Director General de StartPeople, una pyme polaca

¿No son principalmente los Gobiernos los que se encargan de los derechos humanos?

Sí. Pero como empresa usted también tiene una responsabilidad. Los Gobiernos tienen la obligación de proteger los derechos humanos mediante las leyes y las políticas adecuadas. Las empresas son responsables del respeto de los derechos humanos, y eso quiere decir que su negocio debe disponer de un proceso para evitar y solucionar que sus actividades tengan un impacto en los derechos humanos. Las empresas tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos, tanto si los Gobiernos cumplen su obligación como si no.

¿A qué tipo de empresas va destinada esta guía?

Esta guía ha sido elaborada para pequeñas y medianas empresas de la Unión Europea. Existe una enorme variedad de pequeñas y medianas empresas en la Unión Europea y no todos los ejemplos y

los consejos que contiene esta guía tendrán la misma relevancia para todas ellas.

No obstante, todas las empresas, desde las pequeñas y medianas empresas hasta las grandes corporaciones multinacionales, tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Cada vez son más las guías de derechos humanos que se preparan para compañías multinacionales más grandes, pero no hay demasiados recursos disponibles para las empresas más pequeñas. Esta guía debería colmar ese vacío existente.

Aunque se ha redactado pensando en empresas de la UE, también puede ser útil para empresas de cualquier otro lugar del mundo. Por esa razón también se va a publicar en otros idiomas además de las lenguas oficiales de la UE.

Pero los derechos humanos ¿no afectan solamente a las grandes empresas?

No. Cualquier empresa, independientemente de su tamaño, corre el riesgo de que sus actividades tengan un impacto negativo en los derechos humanos. Los riesgos concretos a los que se enfrente su empresa dependen de muchos factores como el lugar en el que trabaje, el sector de actividad y cuáles son sus socios. Pero el mero hecho de ser una empresa pequeña no significa que no corra riesgos en materia de derechos humanos.

Mi empresa sólo opera en la UE. ¿Corre aún así el riesgo de que sus actividades tengan un impacto negativo sobre los derechos humanos?

Sí, existe el riesgo de que sus actividades tengan un impacto negativo sobre los derechos humanos. El derecho a la no discriminación por el origen nacional o étnico, género, discapacidad, edad u otras diferencias es un buen ejemplo de derecho humano que frecuentemente se pone en riesgo en la UE.

Sin embargo, tiene razón cuando asume que los problemas más graves de derechos humanos tienden a ocurrir allí donde la legislación es débil o donde no se aplica adecuadamente. Y a menudo –aunque desde luego no siempre– corresponde con países menos avanzados desde el punto de vista económico, como las economías en desarrollo y las economías emergentes. Aunque sus actividades tengan lugar principalmente en la UE, puede tener clientes o proveedores en otras partes del mundo y eso podría exponerle a los riesgos en materia de derechos humanos asociados con esos lugares.

“Respetar los derechos humanos no es solo relevante fuera de Europa -también tenemos que mirar hacia dentro”.

- Michel Van Bavel

Director General de Van Bavel Business Gifts, una pyme belga

Mi empresa cumple la ley. ¿No basta con eso?

Si opera en la UE y cumple la ley seguramente ya habrá hecho mucho para garantizar que sus actividades no tengan un impacto negativo en los derechos humanos. Y eso se debe a que en muchos casos los derechos humanos están reflejados en las legislaciones nacional y europea. Por ejemplo, cumplir con la reglamentación en materia de salud y seguridad le ayuda a evitar impactos negativos en cuanto al derecho a la vida, el derecho a un entorno de trabajo seguro y el derecho a la salud física y mental.

No obstante, puede haber un impacto negativo sobre los derechos humanos aunque sus actividades respeten la legislación relevante ya que la ley a menudo sólo proporciona el nivel de protección mínimo. Además puede verse implicado en una situación de ese tipo debido a las acciones de sus proveedores, de sus clientes o de otras empresas socias, aunque su propia empresa no haya hecho nada ilegal.

Disponer de un proceso para evitar y reparar el impacto negativo de sus actividades sobre los derechos humanos le ayudará a identificar posibles áreas en las que el cumplimiento legal por sí sólo no garantiza que su empresa esté respetando los derechos humanos. Un proceso así debería permitirle saber dónde y cuándo puede necesitar llevar a cabo acciones que vayan más allá del cumplimiento.

Entonces ¿qué son exactamente los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos?

Los Principios Rectores de la ONU definen lo que los Gobiernos y las empresas deberían hacer para evitar y solucionar el impacto negativo de las actividades de las empresas sobre los derechos humanos. Establecen una clara distinción entre lo que se espera de los Gobiernos y lo que se espera de las empresas. También incluyen principios sobre “remedios” – qué hacer si aún así las empresas se ven implicadas en impactos negativos sobre los derechos humanos.

Esta guía se centra en lo que se espera de las empresas. Los Principios Rectores de la ONU ofrecen a todas las empresas –pequeñas y grandes– la receta de lo que se necesita para respetar los derechos humanos. Representan el estándar mundial de la conducta esperada en este área y son de aplicación para todas las empresas y en todas las situaciones.

¿Y qué hay del posible impacto positivo de mi empresa sobre los derechos humanos?

Su empresa tiene, seguramente, un impacto positivo sobre los derechos humanos. Ofreciendo bienes o servicios, empleando a personal y contribuyendo al desarrollo económico y social probablemente esté contribuyendo a hacer que los derechos humanos sean una realidad para los demás. Y quizás quiera considerar cómo puede maximizar su contribución

positiva a los derechos humanos. Pero esta guía se limita a describir cómo evitar y cómo reparar el impacto negativo porque es lo mínimo que se espera de su empresa.

¿Puedo ocuparme de los derechos humanos con mis procesos y sistemas de gestión existentes?

A menudo debería poder respetar los derechos humanos ajustando los procesos y los sistemas existentes. Por ejemplo, si realiza análisis de riesgos es posible que pueda ampliarlos para incluir la identificación de sus riesgos de tener un impacto negativo sobre los derechos humanos. También es posible que tenga implementados sistemas de gestión que le ayuden a ocuparse con más eficacia de la salud y la seguridad, del impacto medioambiental o de la calidad. Esos sistemas pueden utilizarse para ayudarle a evitar y a reparar el posible impacto negativo de sus actividades sobre los derechos humanos.

Si dispone de una política de responsabilidad social corporativa (RSC) considerará que es un buen punto de partida. Sin embargo debería ser consciente de que si bien muchas empresas ya trabajan con la responsabilidad social corporativa y con elementos de derechos humanos de distintas maneras, los Principios Rectores de Naciones Unidas aportan unas expectativas nuevas y autorizadas en cuanto a los procesos que deben existir para que una empresa respete los derechos humanos.

“Mientras leía los Principios Rectores de la ONU pensé: ¡todo esto ya lo hago! Pero algunos elementos por supuesto son nuevos y vamos a estudiarlos”.

- Marjanka Veljanovska

Directora Ejecutiva de Farmahem, una pyme macedonia

¿Se supone que tengo que hacerlo solo?

Sí y no. La responsabilidad es suya pero seguramente le resultará útil colaborar con otras personas para dar con soluciones compartidas, para inspirarse a partir de buenas prácticas y para beneficiarse de las lecciones aprendidas.

¿Qué más hay en esta guía? En el resto de la guía encontrará:

Sección II: Una introducción a los seis pasos básicos que se esperan de usted según los Principios Rectores de la ONU.

Sección III: Preguntas para que se plantee usted mismo relacionadas con 15 situaciones empresariales que pueden conllevar riesgo de impacto negativo sobre los derechos humanos.

Sección IV: Una lista de derechos humanos con ejemplos breves de cómo las empresas podrían, si no tienen cuidado, ejercer un impacto negativo sobre cada uno de ellos.

Sección V: Y una lista de referencias relevantes.

Puede consultar las secciones en cualquier orden. Si no está exactamente seguro de lo que son los derechos humanos, la lista de la sección IV puede ser un buen punto de partida.

Nos gustaría saber qué opina

Se ha hecho todo lo posible para que esta guía resulte lo más útil posible. Nos gustaría recibir noticias de empresas o de asesores que la hayan utilizado. Estamos abiertos a recibir comentarios y sugerencias de mejora, que deberán enviarse al equipo de responsabilidad social corporativa de la Comisión Europea (Dirección General de Empresa e Industria): entr-csr@ec.europa.eu.

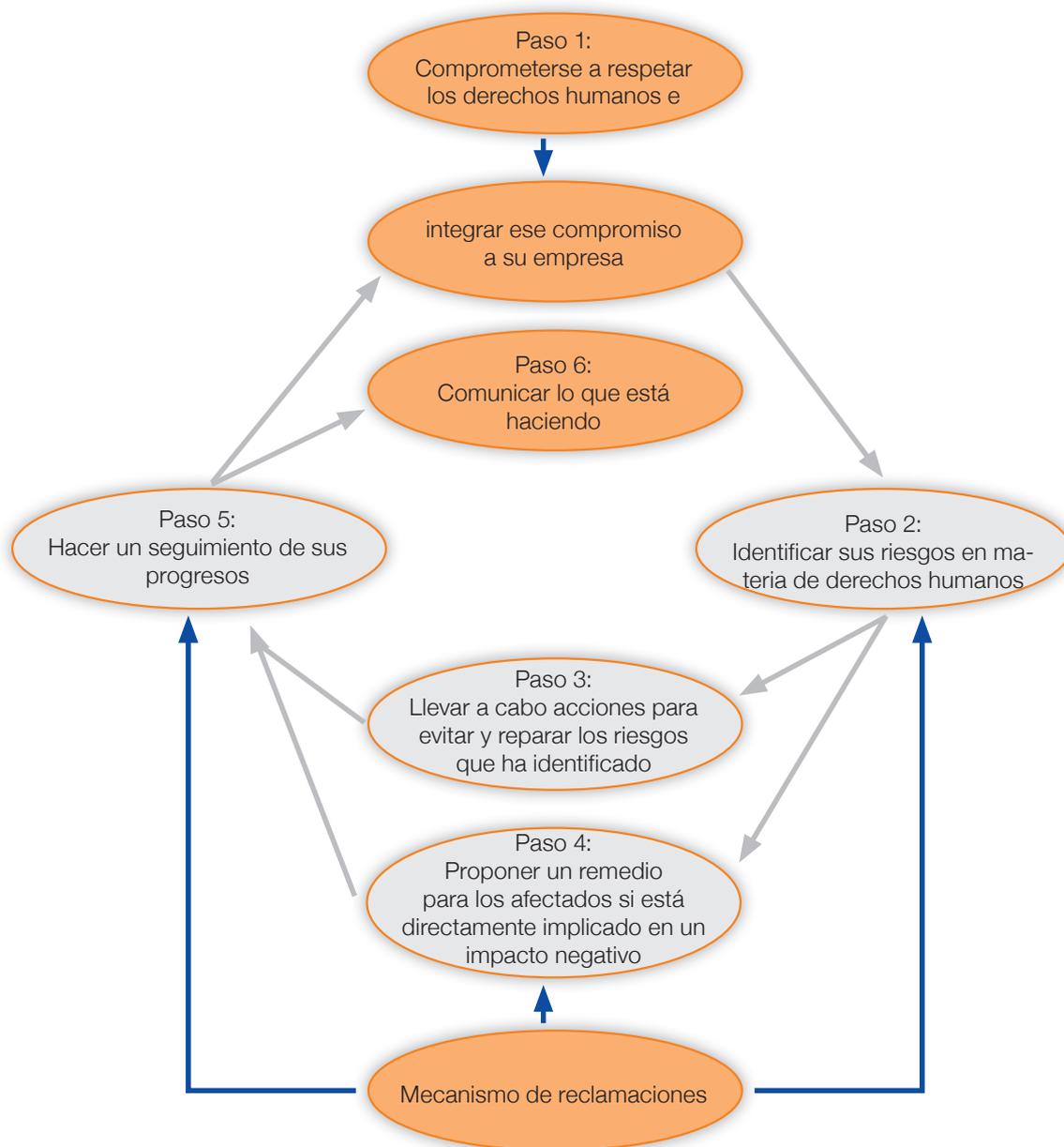
2 Respetar los derechos humanos en seis pasos básicos

En esta sección se presentan seis pasos que debería adoptar para entender el riesgo que corre de que sus actividades tengan un impacto negativo sobre los derechos humanos y para evitarlo y repararlo. Son los siguientes:

- 1 Comprometerse a respetar los derechos humanos e integrar ese compromiso en su empresa
- 2 Identificar sus riesgos en materia de derechos humanos

- 3 Llevar a cabo acciones para evitar y reparar los riesgos que ha identificado
- 4 Proponer un remedio para los afectados si está directamente implicado en un impacto negativo
- 5 Hacer un seguimiento de sus progresos
- 6 Comunicar lo que está haciendo

En la mayoría de casos estos seis pasos pueden incorporarse a sus políticas y procesos existentes. Pero recuerde que no basta con pasar revista a los



seis pasos una sola vez. Garantizar que respeta los derechos humanos requiere acciones continuadas, como puede verse en la ilustración de la página anterior.

Paso 1: Comprometerse a respetar los derechos humanos e integrar ese compromiso en su empresa

El primer paso es comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos; mostrar que tiene la intención de respetar todos los derechos humanos y que espera lo mismo de todas las personas con las que hace negocios.

Con ello también está dotando a sus trabajadores y otras partes interesadas de una pauta clara sobre la manera deseable de hacer negocios.

A continuación necesita integrar ese compromiso en los sistemas internos relevantes para que se traduzca en la práctica y en la cultura organizativa de su empresa y que llegue a todos los trabajadores de una manera adecuada.

¿Cómo se hace?

- Asegúrese de que el compromiso procede del propietario o de la dirección.
- Decida cómo comprometerse. Puede optar por elaborar el compromiso por escrito. Pero en función de cual sea el tamaño de su empresa quizás tenga más sentido hacerlo de palabra. Lo importante es informar adecuadamente a aquellas personas que necesitan estar al tanto, p. ej. a las personas afectadas, al personal y a los socios.
- Un compromiso por escrito puede ser una declaración independiente o puede incluirse en su visión empresarial, en su declaración de valores o en la política de responsabilidad social corporativa. Quizás también quiera incluir o hacer referencia a ese compromiso en su manual del

empleado, en sus términos comerciales, en los códigos de conducta para empleados o proveedores, o en su política de calidad.

- Asegúrese de que con el compromiso sus empleados entienden lo que se espera de ellos e informe también a sus socios empresariales y demás empresas con las que trabaja de que espera que también ellos respeten los derechos humanos.
- Considere la idea de comunicar su compromiso a través de su página web, si tiene.
- Tanto si se compromete por escrito como si lo hace de palabra, haga todo lo posible para que la “actitud” se refleje en toda su empresa. Todo ello debería incluir la revisión de otras políticas y procedimientos para detectar inconsistencias con su compromiso de respeto de los derechos humanos, garantizar que cuenta con las estructuras de incentivos apropiadas y ofrecer formación para garantizar que los empleados y los socios entienden su compromiso y lo que significa para su trabajo cotidiano.

“El respeto de los derechos humanos debe ser a nivel de dirección –es una filosofía que debe impregnar a la empresa desde arriba.”

- Michel Van Bavel

Director General de Van Bavel Business Gifts, una pyme belga

Paso 2: Identificar sus riesgos en materia de derechos humanos

El siguiente paso es conocer el impacto potencial de sus actividades, es decir, el riesgo de impacto negativo sobre los derechos humanos de alguien. Necesita identificar los puntos donde su empresa

podría tener un impacto negativo sobre los derechos humanos. Llegados a este punto debe hacerse una distinción importante. En primer lugar, es posible que usted esté implicado en una infracción de derechos humanos como resultado directo de sus propias actividades. Por ejemplo, podría estar discriminando a determinadas personas en el proceso de selección de nuevo personal. Pero además cabe la posibilidad de que esté involucrado indirectamente en una infracción contra los derechos humanos simplemente por algo que ha hecho otra empresa o cualquier otro tipo de organización con la que usted mantiene algún tipo de relación comercial.

Las circunstancias cambian y por ello debería actualizar su identificación de posible impacto negativo periódicamente como por ejemplo cuando lanza un nuevo producto o un nuevo proyecto, cuando se introduce en un nuevo mercado o cuando establece una nueva relación empresarial.

¿Cómo lo hago?

- Lea las secciones III y IV de esta guía para tomar mayor conciencia de lo que son los derechos humanos y hacerse una mejor idea del tipo de impacto negativo que pudiera identificar. Para empezar deberá considerar todos los derechos humanos a la hora de identificar su posible impacto negativo en los mismos.
- Considere también modificar los procesos existentes para incluir una evaluación del impacto en los derechos humanos. Podría ser un sistema de gestión de riesgos, un sistema de salud y seguridad, evaluaciones de impacto social y medioambiental, o sistemas de gestión de la diversidad. También debería prever que los sistemas de gestión de la cadena de suministros reflejen sus expectativas de que los proveedores respetan los derechos humanos. Algunas certificaciones de sistemas de gestión –por ejemplo ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 o SA8000– requieren procesos que podrían mejorarse para incluir

evaluaciones de impacto negativo en todos los derechos humanos. La norma orientativa ISO 26000 en materia de responsabilidad social incluye un capítulo que refleja la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

- Considere la creación de un sistema de quejas abierto a los empleados y también para personal externo. Es algo que puede ayudarle a identificar posibles riesgos de negligencia en materia de derechos humanos antes de que el problema sea mayor. (Véase más información en el Paso 4 a continuación).
- Hable regularmente con las personas a las que puede afectar, tales como empleados, la comunidad local y clientes – para saber qué impacto consideran que podrían tener sus actividades.
- Si es necesario puede buscar asesoramiento e información de la mano de expertos en derechos humanos, ONGs, sindicatos e iniciativas de las partes interesadas. También es útil ponerse en contacto con su gremio profesional.
- Utilice los seis pasos que se proponen en esta guía cuando considere los riesgos asociados con otras empresas. Si promulgan el respeto de los derechos humanos deberían poder informarle de qué riesgos negativos han identificado y de cómo los afrontan. Quizás vale la pena hablar de lo que han averiguado si afirman haber identificado muy poco impacto o ninguno. En esas conversaciones puede centrarse en el impacto sobre los derechos humanos que se sabe que suponen un riesgo para las empresas en ese sector específico o en el país en el que operan.

“Mi empresa coloca a trabajadores temporales en empresas clientes. Los derechos más relevantes para nuestra actividad son básicamente el derecho a trabajar, el derecho a obtener la misma remuneración por el mismo trabajo, el derecho a la privacidad y el derecho a la vida familiar... Además algunos riesgos en materia de derechos humanos quizás no afecten a mi empresa –pero sí a mi mercado y a mi sector”

- Marek Jurkiewicz

Director General de StartPeople, una pyme polaca

Paso 3: Llevar a cabo acciones para evitar y reparar los riesgos que ha identificado

Necesita llevar a cabo acciones para afrontar los riesgos en materia de derechos humanos que ha identificado. En las empresas más pequeñas sobre todo esas acciones pueden ser informales y con el fin de modificar actitudes y la cultura de la empresa.

Si el riesgo en materia de derechos humanos es resultado de las actividades de su empresa (quiere decir que usted lo ha causado o ha contribuido a que se produzca), debería poder llevar a cabo acciones concretas para repararlo.

Un poco más complicado resulta si el riesgo de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos surge de lo que un cliente, un proveedor u otra empresa esté haciendo en lugar de lo que esté haciendo su propia empresa. Ante ese tipo de situación debería intentar utilizar esa capacidad de influir o cualquier otro poder para impedir un impacto negativo sobre los derechos

humanos, aunque no pueda prevenirlo completamente. Si la otra empresa es pequeña como la suya seguramente encontrará que tiene una capacidad de influir razonable. Si es una empresa mucho mayor que la suya quizás no tenga suficiente capacidad de influir solo para hacer que ocurra algo. En esos casos puede resultar útil aunarse con otros con los que se compartan los mismos intereses.

¿Cómo lo hago?

- Designe a alguien de su empresa para que lidere y decida quién más debería estar implicado en reparar todos los riesgos que ha identificado. Dóteles de suficientes recursos humanos –incluido asesoramiento externo cuando sea necesario– y fondos para ello.
- Incluya también el trabajo en pro de los derechos humanos en los incentivos y/o sanciones para los miembros del personal. Por ejemplo, primas para los supervisores de líneas de producción en función de la reducción del número de accidentes laborales.
- Incluya el respeto de los derechos humanos, con un enfoque particular en los riesgos identificados en el paso 2, en los términos comerciales, en las prácticas de compras y de contratación, y en las cláusulas de sus contratos.
- Utilice su capacidad de influir cuando existan riesgos en sus relaciones empresariales, probablemente compartiendo experiencias y buenas prácticas a partir de sus propias operaciones. Trabaje en equipo con los demás –clientes, proveedores, gremios, sindicatos o autoridades públicas- si su capacidad de influir en un socio empresarial no basta para motivar el cambio.
- Como último recurso, si no puede establecer suficiente capacidad para influir y hacer que una empresa con la que tiene una relación comercial repare un impacto negativo sobre los derechos humanos es posible que necesite dar por concluidas sus relaciones con esa empresa.

¿Qué significa “capacidad de influir”?

En este contexto se trata de su capacidad de hacer que otra empresa repare las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que provoca o contribuye a provocar. Tener capacidad de influir o no tenerla no determina su responsabilidad por el impacto negativo sobre los derechos humanos. Por ejemplo, si un proveedor no está respetando los derechos humanos, usted tiene algo de responsabilidad aunque no tenga la capacidad de influir para que ese proveedor modifique su conducta.

“En nuestros procesos de contratación tenemos una política de no discriminación de personas de otras etnias o de otro género u otra religión. Creo que es muy importante para una sociedad multiétnica como la macedonia y también considero que es algo que ayudará a nuestras empresas.”

- Marjonka Veljanovska

Directora Ejecutiva de Farmahem, una pyme de Macedonia

Paso 4: Proponer un remedio para los afectados si está directamente implicado en un impacto negativo

Si las cosas no van bien y los derechos de alguien no se respetan tendrá que hacer un esfuerzo para detener esas consecuencias y, si su empresa las ha causado o si ha contribuido a ellas, encontrar maneras de corregir la situación de la víctima o las víctimas. Arreglar lo que se había estropeado podría implicar pedir disculpas, una compensación económica o de otra naturaleza, o cualquier otro remedio que la víctima y su empresa acuerden como

respuesta apropiada. Además también deberá implicar medidas que garanticen que el impacto negativo no se vuelve a producir. Es importante entender lo que las personas afectadas considerarán como un remedio efectivo, además de la propia visión de su empresa.

¿Cómo lo hago?

- Sea abierto: hable con las personas que se sienten afectadas por su empresa. Eso puede ayudar a resolver quejas pronto y directamente, limitando el problema tanto para su empresa como para las personas afectadas.
- Instaura un sistema de quejas en el que las personas que sientan que las actividades de su empresa les han influido o les influirán negativamente, tanto a ellas como a otras personas, puedan plantear la preocupación de manera segura. Otra posibilidad es permitir el acceso a un sistema de esas características administrado por una organización externa (por ejemplo por un gremio o un grupo de interés) Con eso se pueden aplicar acciones efectivas para corregir el mal antes de que se convierta en un conflicto difícil de gestionar.
- La negociación colectiva y las relaciones constructivas con representantes de los trabajadores debidamente elegidos a menudo es una buena base para un remedio efectivo en casos que afectan a los trabajadores. Algunas empresas también hacen un buen uso de las líneas telefónicas de atención a los empleados o de los buzones de sugerencias.
- Para personas de fuera de la empresa puede contemplar establecer un correo electrónico público o una línea telefónica para gestionar las quejas o los comentarios.

“En nuestra empresa hemos instalado un buzón anónimo en el que los trabajadores pueden depositar sus propuestas, sus críticas y todo lo que puedan considerar como una violación de los derechos humanos.”

- Tina Lund

Gestora de alianzas con la ONU de Danimex Communication, una PyME danesa

¿Qué es “remediar”?

Remediar significa corregir un error o, en este contexto “positivizar” el impacto negativo de una acción sobre los derechos humanos de alguien. Se trata básicamente de ocuparse de la víctima. Es mucho más fácil positivizar un impacto negativo si se dispone de sistemas que permitan a las personas afectadas ponerse en contacto con usted y establecer un diálogo.

Paso 5: Hacer un seguimiento de sus progresos

Para garantizar una buena gestión de sus respuestas ante consecuencias reales y potenciales en los derechos humanos deberá hacer un seguimiento y registrar cómo las gestiona. ¿Cómo logró impedir una posible consecuencia negativa? ¿Y corrigió la situación para las personas afectadas si se producen consecuencias negativas reales?

Es posible que necesite utilizar indicadores relevantes: tanto los que pueden medirse, indicadores cuantitativos, como aquellos que revelan las percepciones y las actitudes de las personas, o indicadores cualitativos. Se trata de esfuerzos que deberían permitir a los demás evaluar sus acciones.

¿Cómo lo hago?

- Considere basar este trabajo de seguimiento en las herramientas y los indicadores que ya utiliza para las evaluaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en las de rendimiento del personal o en las encuestas de los trabajadores. También puede integrar indicadores relevantes en los sistemas de seguimiento de gestión de calidad o de rendimiento medioambiental, y utilizar encuestas de la percepción de los consumidores, de los clientes o de los proveedores.
- También es útil evaluar los resultados de su sistema de quejas. ¿Solucionaron el problema por completo?
- Implice a las partes y en particular a las personas afectadas en esta labor de seguimiento a fin de generar comentarios sobre la eficacia de su trabajo a la hora de evitar y reparar consecuencias negativas para los derechos humanos.

“Mi empresa es más fuerte ahora que antes de que iniciáramos este proceso de trabajar directamente con los derechos humanos. Hemos iniciado una mejor comunicación interna. Antes no hablábamos y éramos muy jerárquicos.”

- Jean-Marc Barki

Director Ejecutivo de Sealock, una pyme francesa

Paso 6: Comunicar lo que está haciendo

Este paso consiste en mostrar lo que hace para respetar los derechos humanos. No tiene que revelar todos las consecuencias ni todos los riesgos identificados, ni tampoco cómo ha gestionado cada uno de ellos.

No obstante, y si así se le solicita –sobre todo si lo hace alguna de las personas afectadas o sus representantes–, deberá estar preparado para presentar información sobre consecuencias específicas en los derechos humanos, al tiempo que garantiza la protección adecuada de la información privada o comercial y, si corresponde, de su personal.

¿Cómo lo hago?

- Asegúrese de que comunica lo que hace a las personas afectadas o posiblemente afectadas. Valore la posibilidad de reunirse y de llevar a cabo una consulta con las partes afectadas como elemento central de su estrategia de comunicación. La verificación o el aval independiente de los informes de derechos humanos o la inclusión de comentarios de las personas afectadas puede reforzar el contenido y la credibilidad de sus comunicaciones.
- Además, debe decidir cómo quiere comunicar. La comunicación puede ser informal e incluirse en las reuniones ordinarias y las conversaciones con los trabajadores, proveedores, clientes o representantes de la comunidad; o puede ser como informes formales disponibles al público.
- Incluya la información relevante en informes anuales, informes de responsabilidad social corporativa o informes de sostenibilidad. Los segmentos relevantes pueden aparecer en informes periódicos de rendimiento en materia de salud y seguridad. Si su empresa participa en iniciativas nacionales o internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o Iniciativas de Comercio Ético ya se espera que comunique determinada información. También puede integrar información relevante acerca de su respeto de los derechos humanos.

- No olvide informar a las otras partes. La información podrá ser requerida o simplemente recibida por aquellos de sus clientes que participan en una gestión de la cadena de suministros responsable o de compras sostenible.
- Puede utilizar las noticias breves que se publican en su sitio web o en las redes sociales.

“En Danimex comunicamos nuestro compromiso con los derechos humanos con la publicación de una sección sobre Comunicación en curso. Es un informe que publicamos una vez al año y que está relacionado con nuestra participación en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas... Pero de hecho todavía no somos muy buenos a la hora de explicar a nuestros clientes y a nuestros proveedores lo que hacemos. Así que ese es uno de nuestros retos de futuro; mejorar la comunicación sobre lo que estamos haciendo”.

-Tina Lund

Gestora de alianzas con la ONU de Danimex Communication, una pyme danesa.

3 Cuestiones que se deben considerar en situaciones empresariales cotidianas

A continuación presentamos una lista de 15 actividades o situaciones empresariales bastante comunes. Cada una de ellas podría implicar un impacto negativo en los derechos humanos. Además hay un breve cuestionario para cada una que sugiere acciones que podría llevar a cabo para evitar o para corregir el impacto.

No todas las situaciones que se presentan serán relevantes para su empresa, pero lo más probable es que se reconozca en muchas de ellas. Las amenazas para los derechos humanos pueden surgir en actividades empresariales bastante comunes que la mayoría de empresas llevan a cabo.

Las preguntas no son exhaustivas, por lo que no cubren todos los riesgos posibles de consecuencias negativas para los derechos humanos en relación con cada situación descrita. Esperamos que su respuesta a muchas de las preguntas sea “sí, ya lo hago”. Si es así, es la prueba de que ya está haciendo mucho para garantizar que su empresa respeta los derechos humanos. Pero también es posible que encuentre algunas cosas en las que no había pensado.

Existe legislación relevante a la mayoría de situaciones que se describen. Así que a medida que vaya leyendo las situaciones que se presentan, recuerde que siempre debe comprobar que conoce y que cumple con la legislación relevante y los convenios colectivos. Cuando dirija su empresa debe garantizar que sus actividades tienen lugar en el marco legal e institucional previsto para esas actividades. Si tiene empleados, utilice solamente relaciones laborales legalmente reconocidas. Y asegúrese de tener relaciones comerciales solamente con empresas y personas que trabajen dentro de la legalidad. Así habrá recorrido un largo camino hacia la garantía del respeto de los derechos humanos.

Algunas de las preguntas sugieren acciones que se podría ver obligado a cumplir en cualquier caso. El hecho de presentarlas en forma de pregunta no implica en ningún caso que las empresas pueden elegir entre cumplir o no con la ley.

CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS EN SUS PROPIAS ACTIVIDADES

1. Cuando contrata personal...

¿Sólo considera las competencias y la experiencia cuando evalúa a quién va a contratar?

¿Sólo pide información relevante para la plaza que necesita cubrir?

¿Lleva a cabo adaptaciones razonables para permitir que un empleado con discapacidad pueda tener una oportunidad laboral con su empresa?

¿Están todos los empleados implicados en los procesos de contratación al tanto del enfoque de su empresa en materia de discriminación?

¿Se compromete públicamente en cuanto a diversidad, p. ej. con la firma de una Carta de la diversidad?

¿Mantiene la información privada de los solicitantes de empleo guardada en un lugar seguro?

Derechos en situación de riesgo:

- Derecho al trabajo
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la privacidad

¹ Véase http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Cuando ya ha contratado al personal y ya está trabajando para usted...

¿Potencia un ambiente de trabajo en el que las personas se respeten entre sí?

¿Cuenta con medidas para evitar y combatir la discriminación en el lugar de trabajo?

¿Toma medidas para proteger a los empleados ante incidentes como el acoso laboral, el acoso sexual y otros tipos de acoso, ya sea por parte de otros empleados o por parte de personas externas como clientes y proveedores?

¿Apoya a los trabajadores que afirman haber estado expuestos a incidentes de acoso laboral, acoso sexual o situaciones similares?

¿Garantiza que los sueldos se paguen con regularidad y a tiempo?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a la ausencia de trato degradante
 - Derecho a la no discriminación
 - Derecho a un entorno laboral sano y seguro
 - Derecho a la salud física y mental
 - Derecho a una remuneración justa y favorable

3. A la hora de fijar sueldos y decidir promociones...

¿Garantiza el mismo sueldo por el mismo trabajo o por un trabajo equivalente?

¿Aumenta los salarios y ofrece beneficios en función de factores objetivos que eviten la discriminación?

¿Garantiza una promoción justa y transparente y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional?

Si su empresa contrata a personal no cualificado, inmigrante o estacional, ¿sabe que el ingreso total percibido por esos trabajadores es adecuado para cubrir sus necesidades básicas teniendo en cuenta cualquier renta adicional que pueda proporcionar el Estado?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a una remuneración igual por el mismo trabajo
 - Derecho a la no discriminación
 - Derecho al trabajo
 - Derecho a una remuneración justa y favorable

4. Si los empleados quieren afiliarse a un sindicato y participar en una negociación colectiva...

¿Les permite afiliarse o crear el sindicato que ellos decidan?

¿Dialoga con sus empleados, por ejemplo con reuniones periódicas con representantes de los trabajadores?

¿Mantiene un diálogo sano y participa en negociaciones de buena fe con los sindicatos a los que están afiliados sus empleados?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a organizar y a participar en negociaciones colectivas
 - Libertad de asociación

5. Cuando una de sus empleadas se queda embarazada o cuando la esposa de uno de sus trabajadores está embarazada...

¿Modifica los planes de trabajo de esos empleados en vistas a la maternidad o la paternidad?

¿Informa a los trabajadores sobre cómo gestionar y actuar en caso de embarazo de una de las colegas?

¿Se asegura de no discriminar a las empleadas embarazadas ni a las mujeres jóvenes p. ej. en caso de contratación o promoción?

¿Su política es la misma para las mujeres y los hombres que se acogen a la baja por maternidad o paternidad?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a tener una vida familiar
 - Derecho a la no discriminación
 - Derecho a un entorno laboral sano y seguro
 - Derecho a la salud física y mental

6. Si publicita productos...

¿Evita reforzar prejuicios y estigmatizar a personas o a grupos en sus anuncios?

¿Se asegura de no promover la sexualización de los niños en su publicidad?

¿Se asegura de que su publicidad presente a las mujeres de forma no sexista?

¿Dispone de un canal para recibir comentarios que permita al público comentar su publicidad?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a la no discriminación

7. Si vende productos directamente a los consumidores...

¿Reciben formación sus empleados en cuanto a la no discriminación de los clientes y están informados, por ejemplo, de los riesgos relacionados con expresiones discriminatorias o despectivas?

La información de los consumidores ¿está guardada de forma segura y saben qué uso se le dará a la misma?

¿Proporciona instrucciones de uso claras y también advertencias sobre productos peligrosos?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a la no discriminación
 - Derecho a la privacidad
 - Derecho a la vida
 - Derecho a la salud física y mental

8. Si sus empleados trabajan en unas condiciones muy estresantes...

¿Presta una atención especial al bienestar de los trabajadores en momentos de especial estrés o presión?

¿Intenta, en la medida de lo posible, planificar el trabajo con la suficiente antelación para evitar que sus trabajadores se vean expuestos a niveles de estrés persistentemente elevados?

¿Crea un ambiente abierto en el que los trabajadores se sientan confiados a la hora de hablar de estrés o de los síntomas relacionados con el mismo?

¿Está seguro de que tanto usted como sus empleados son conscientes de los síntomas tempranos de estrés?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a un entorno laboral sano y seguro
 - Derecho al descanso y al ocio
 - Derecho a la salud física y mental

9. Si sus empleados tienen acceso a Internet en el trabajo...

¿Les informa de cuáles son las circunstancias bajo las cuales usted puede acceder a sus correos electrónicos?

¿Les informa de los límites de lo que pueden afirmar en público sobre o para su empresa? ¿Garantiza que sus trabajadores no copian el trabajo de otros para su propio beneficio personal o profesional?

¿Realiza ajustes razonables para permitir que trabajadores con discapacidades, como discapacidad visual, puedan acceder a Internet?

Derechos en situación de riesgo:

- Derecho a la privacidad
- Derecho a opinar
- Libertad de información y de expresión
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a participar de la vida cultural, de los beneficios del progreso científico y a la protección de los derechos de autor

10. Si sus empleados trabajan con sustancias nocivas...

¿Garantiza que todos ellos han recibido instrucciones y formación sobre cómo manejar las sustancias y qué hacer en caso de accidente?

¿Garantiza el acceso de los trabajadores al equipo de primeros auxilios?

¿Realiza inspecciones periódicas para garantizar que se cumple con los requisitos en materia de salud y seguridad?

¿Garantiza que las sustancias se desechan o se almacenan de manera segura después de su uso?

Derechos en situación de riesgo:

- Derecho a un entorno laboral sano y seguro
- Derecho a la salud física y mental

11. Si su empresa utiliza maquinaria o vehículos...

Las máquinas o los vehículos que se utilizan en su empresa ¿son seguros y comprueba periódicamente sus características de seguridad?

¿Están todos los trabajadores que utilizan esa maquinaria o esos vehículos adecuadamente formados y autorizados para utilizarlos?

¿Se les enseña cómo responder ante una avería o un mal funcionamiento de la maquinaria?

A los trabajadores que utilizan maquinaria o que conducen vehículos ¿se les otorga un tiempo adecuado de descanso para evitar accidentes vinculados a la fatiga?

Derechos en situación de riesgo:

- Derecho a un entorno laboral sano y seguro
- Derecho a la salud física y mental

CONSIDERACIONES DE DERECHOS HUMANOS EN LAS RELACIONES EMPRESARIALES

12. Si hace pedidos a sus proveedores con plazos muy ajustados...

¿Saben esos proveedores que usted espera que respeten los derechos humanos, por ejemplo haciendo referencia a posibles riesgos en sus contratos o en los contratos de los proveedores?

¿Planifica sus ventas y sus pedidos para evitar, en la medida de lo posible, tener unos plazos muy ajustados con los proveedores? ¿Considera y habla con sus proveedores de las condiciones de trabajo de los empleados de éstos cuando se trata de plazos de entrega muy ajustados?

Derechos en situación de riesgo:

- Derecho a un entorno laboral sano y seguro
- Derecho al descanso y al ocio

13. Si contrata a otra empresa para que le suministre servicios de seguridad...

¿Deja claro a los proveedores de servicios que espera que respeten los derechos humanos, por ejemplo indicándolo en sus condiciones de compra?

¿Se asegura de que su proveedor de servicios cuenta con las licencias pertinentes?

¿Se asegura de que el proveedor de servicios en cuestión forme a su personal en materia de derechos humanos, así como sobre el uso apropiado de la fuerza y la no discriminación?

¿Garantiza que su proveedor de servicios minimiza las consecuencias negativas en el derecho a la privacidad de los trabajadores o los clientes que podrían deberse a la vigilancia o los registros?

- Derechos en situación de riesgo:
- Derecho a la privacidad
 - Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas
 - Derecho a la ausencia de trato degradante
 - Derecho a reunión pacífica
 - Derecho a la no discriminación

14. Si compra productos a países de bajo coste o a sectores en los que sospecha que se utiliza el trabajo infantil...

¿Deja claro a sus proveedores que espera que respeten los derechos humanos y que eviten el trabajo infantil?

¿Ha buscado opinión experta, por ejemplo de una ONG, sobre productos y países que pueden tener riesgos particulares en cuanto al trabajo infantil?

¿Ha instaurado un procedimiento en el caso de que conozca que uno de sus proveedores no está respetando los derechos humanos?

¿Ha considerado la posibilidad de sumarse a una iniciativa colaborativa sobre gestión responsable de la cadena de suministros, como la Iniciativa de Comercio Ético o la Iniciativa de Cumplimiento Social de las Empresas?

- Derechos en situación de riesgo:
- Abolición del trabajo infantil
 - Derecho a la educación

15. Si vende productos o servicios que puedan acabar siendo utilizados en áreas en situación de conflicto, o si compra productos elaborados en áreas en conflicto...

¿Saben sus clientes o sus proveedores que usted espera que tengan un cuidado especial por el respeto de los derechos humanos vistos los mayores riesgos que existen en las zonas afectadas por conflictos?

¿Busca la opinión creíble e independiente de Gobiernos y expertos en derechos humanos sobre cómo respetar esos derechos en áreas en conflicto?

¿Colabora con otras empresas o con organizaciones de la sociedad civil para gestionar los riesgos identificados?

¿Presta especial atención al riesgo de convertirse en parte de cualquier desacuerdo o conflicto étnico, religioso o cultural de la zona?

Muchos derechos humanos pueden verse especialmente en peligro en las zonas afectadas por conflicto; por ejemplo:

- Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas
- Derecho a la protección contra tortura o cualquier trato cruel, inhumano o degradante
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la autodeterminación
- Derecho humanitario

4 Breves ejemplos de impacto negativo en los derechos humanos

Las empresas pueden llegar a tener un impacto negativo en todos los derechos humanos acordados internacionalmente. Por lo tanto, su empresa deberá considerar todos esos derechos, por ejemplo a la hora de identificar el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos (véase Paso 2, Sección II).

A continuación se enumeran 29 derechos humanos que contiene la Ley Internacional de Derechos Humanos y las Convenciones Básicas de la OIT². Cada derecho se presenta con un ejemplo de cómo las empresas, si no tienen cuidado, pueden causar o verse implicadas en una consecuencia negativa.

Algunos ejemplos son acciones ilegales de países europeos y de otros lugares. En esos casos la empresa en cuestión es posible que sufra consecuencias legales y que el cumplimiento de la ley pudiera haber evitado la consecuencia negativa. Otros ejemplos son de “zonas grises” en las que no está claro si la acción contraviene la ley o no.

No obstante todos ellos son ejemplos de consecuencias o impactos negativos sobre los derechos humanos que deberán evitarse y repararse si se producen en su empresa. Observe que no todo el mundo está de acuerdo siempre exactamente en lo que constituye un impacto negativo sobre los derechos humanos. Esta lista pretende utilizar ejemplos que sean razonablemente claros.

o **Libertad de asociación**

Varios empleados se reúnen después del trabajo para preparar la afiliación a un sindicato. La empresa contrata a un abogado con la intención deliberada de intimidar a los empleados con la esperanza de que no prosigan con los planes de afiliarse al sindicato.

o **Derecho a una remuneración igual por el mismo trabajo**

Una empresa contrata a un inmigrante de un país de economía emergente. Debido a su nacionalidad se le paga menos que a sus colegas ya que la dirección opina que su sueldo sigue estando muy por encima de lo que cobraría en su país de origen.

o **Derecho a organizar y a participar en negociaciones colectivas**

En un país en el que el marco legal permite la negociación colectiva sobre los términos y condiciones del empleo, una empresa rechaza participar en esa negociación con representantes de los trabajadores de una organización sindical reconocida legalmente tanto directa como indirectamente a través de organizaciones de trabajadores (por ejemplo a nivel nacional, local o sectorial).

o **Derecho a la igualdad en el trabajo**

El director de una empresa pequeña decide promocionar a un empleado no basándose en su rendimiento sino porque es un hombre y por lo tanto no se acogerá a la baja por maternidad como podría ser el caso de la otra candidata, mujer.

o **Derecho a la no discriminación**

La gerente de una empresa pequeña empieza el proceso de selección de un asistente comercial para su tienda. Son varios los candidatos cualificados y adecuados para el puesto y algunos de ellos proceden de minorías étnicas. La gerente decide no entrevistar a candidatos cuyo origen minoritario sea visible ya que en el pasado los clientes se han quejado de ser atendidos por personas procedentes de “minorías visibles”.

² La representación de la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo procede de “Proteger, respetar y remediar: marco de trabajo para empresas y derechos humanos”, un informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, 2008: pág. 15-16

o **Derecho a una remuneración justa y favorable**

Una empresa remunera a sus empleados a tiempo completo según un sistema de comisiones. Sin embargo, no se garantiza ningún sueldo mínimo y los pagos se hacen de forma inconsistente en función de las fluctuaciones en las ventas.

o **Abolición de la esclavitud y de los trabajos forzados**

Una empresa trabaja como intermediaria proporcionando trabajadores no cualificados para labores agrícolas. La empresa busca inmigrantes que estén dispuestos a trabajar en unas condiciones relativamente duras en el campo y por poco sueldo. La empresa recibe una prima en función del número de trabajadores que permanezca con el empleador durante toda la temporada. Debido al elevado movimiento de trabajadores, la empresa decide quedarse con sus pasaportes durante la temporada acordada e introduce una elevada “tasa de consulta” si el trabajador desea recuperar su pasaporte antes de que finalice la temporada.

o **Derecho a un entorno laboral seguro**

El responsable de compras de una empresa visita a su principal proveedor en Asia Oriental. Durante una visita a la planta se alegra de ver que todos los trabajadores llevan cascos de seguridad. Más tarde se da cuenta de que ha olvidado el maletín y cuando regresa a recogerlo observa que todo el personal se ha quitado el casco. Dado que ese proveedor es crucial para su empresa, decide guardar silencio de lo que ha visto y cierra el trato de todos modos.

o **Abolición del trabajo infantil**

Una empresa compra artículos promocionales (bolígrafos, llaveros, mecheros con el logo de

la empresa) a un proveedor bastante grande. Durante la visita al proveedor y la negociación del precio y de la calidad del siguiente pedido, la directora de compras ve a varios niños que parecen estar montando piezas pequeñas. Como representante de una empresa tan pequeña en comparación con el proveedor, opta por ignorar lo que ve y tramita el pedido.

o **Derecho al descanso y al ocio**

Debido a un pedido urgente de un cliente importante, el dueño de una empresa pequeña pide a su proveedor que doble la producción de un artículo durante el plazo de entrega previsto de un pedido existente. Como consecuencia los empleados de la cadena de suministros tienen que hacer jornadas de muchas horas de lunes a viernes y también durante el fin de semana para cumplir los plazos. Los trabajadores se quejan y en caliente el dueño les amenaza con despidos si rechazan hacer las horas extras.

o **Derecho al trabajo**

Una empresa rechaza utilizar contratos o cartas de empleo con los empleados que acaba de contratar.

o **Derecho a tener una vida familiar**

Una empleada anuncia su segundo embarazo a su responsable. Éste había oído del superior anterior de la trabajadora que durante el primer embarazo estuvo ausente con frecuencia. El superior en cuestión decide despedirla directamente.

o **Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las personas**

El dueño de una empresa retrasa la reparación de una de sus furgonetas por problemas económicos. Como resultado, un día fallan los frenos y muere una persona.

o **Derecho a reunión pacífica**

El sindicato local organiza una manifestación pacífica y legalmente autorizada a las puertas de una empresa mediana en contra de las condiciones de trabajo. La dirección se molesta y contrata a una empresa de seguridad para dispersar a los manifestantes.

o **Derecho a un nivel de vida adecuado (alimentación, ropa y alojamiento adecuados)**

Un agricultor proporciona alojamiento a empleados inmigrantes durante la temporada alta. Para mantener los costes bajos, los dormitorios están atestados de personas, sin saneamiento y raramente se limpian. Los trabajadores se quejan ya que no tienen otro lugar donde dormir.

o **Derecho a la protección contra tortura o cualquier tratamiento cruel, inhumano o degradante**

Una directiva acosa sistemáticamente a sus empleados, por ej. refiriéndose a ellos con nombres despectivos cuando no está satisfecha con su trabajo.

o **Derecho a casarse y a formar una familia**

Una empresa sugiere encarecidamente a una trabajadora que posponga su boda un año para evitar distracciones innecesarias durante un periodo de mucho trabajo. Le dicen que quizás no habrá sitio para ella en la empresa si lleva a cabo sus planes de boda.

o **Derecho a la salud física y mental**

Una pequeña tienda vende carne congelada. El dueño del comercio recibe una oferta muy interesante de carne congelada y compra una gran cantidad. La oferta es tan buena porque la carne caduca en tres meses. Sólo consigue vender una parte de la carne antes de la fecha de caducidad y entonces

cambia las fechas de los paquetes que le quedan.

o **Igualdad de reconocimiento y de protección ante la ley**

Una empresa se aprovecha de que los trabajadores inmigrantes no reciben la misma protección bajo la legislación laboral nacional y les ofrece unas condiciones por debajo de los estándares nacionales.

o **Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión**

El dueño de una empresa observa que algunos de sus empleados llevan símbolos religiosos y practican su fe cuando tienen pausas. Como ateo que es, sus prácticas le provocan malestar. Aunque esa práctica no supone ningún riesgo para la salud y la seguridad de los demás, ni tampoco interfiere en la capacidad de los empleados de llevar a cabo sus tareas, les pide que dejen de hacerlo.

o **Derecho a la educación**

La dirección de una empresa considera que dos empleados están expresando demasiadas ideas sobre los derechos de los trabajadores después de haber participado en un programa de formación que ofrecía el sindicato local fuera de horas de trabajo. La empresa informa a los empleados de que experimentarán “dificultades” si siguen asistiendo a esas clases.

o **Derecho a un juicio justo**

Una empresa utiliza a un distribuidor para sus productos. Durante una cena el Director Ejecutivo del distribuidor se enorgullece de haber “convencido” a un juez para que destimara una denuncia de un antiguo empleado de la empresa.

o **Derecho a opinar, libertad de información y de expresión**

Una empresa mediana vende soluciones TIC a autoridades públicas. La empresa sabe que algunos clientes públicos utilizan los productos para realizar seguimientos y perseguir a individuos que no están de acuerdo con las políticas del gobierno. El dueño es de la opinión que una empresa pequeña no puede influir en ese tipo de usos y que si él lo rechaza otra empresa se hará con el negocio.

o **Derecho a participar de la vida cultural, de los beneficios del progreso científico y a la protección de los derechos de autor**

Una pequeña empresa de ingeniería propone servicios de asesoría a proyectos de construcción a escala mundial. En uno de sus proyectos están asesorando a un cliente importante para la construcción de una gran planta. Como resultado de la construcción, la población local no podrá visitar un centro cultural de gran importancia para ellos. La empresa de ingeniería está al tanto del problema pero considera que no es asunto suyo y decide no hacer nada.

o **Derecho a la autodeterminación**

Una empresa compra un terreno a pesar de saber que un grupo de pueblos indígenas puede tener reclamaciones fundadas en la utilización consuetudinaria de la misma tierra. La empresa se aprovecha de que ese grupo de pueblos indígenas apenas tiene relaciones políticas y de que carecen de títulos de propiedad de la tierra. Así, ignora sus protestas y al final pide a la policía que desaloje a las personas que viven en la zona.

o **Derecho a la vida política**

Un empleado se presenta a las elecciones locales. El director general de la misma

compañía apoya a otro partido y empieza a poner en cuestión las competencias profesionales del empleado y a retirarlo de algunas de sus responsabilidades.

o **Derecho a la seguridad social**

Una empresa utiliza una triquiñuela contable para evitar contribuir al programa de seguridad social del estado.

o **Libertad de movimiento**

Una empresa pequeña depende en las importaciones de una bodega situada en un remoto distrito rural a más de dos horas de viaje de la ciudad más próxima. Durante una visita a su proveedor en la temporada de vendimia, la propietaria de la empresa se entera de que la bodega prohíbe a los trabajadores del campo abandonar la zona después de trabajar hasta tarde por la experiencia previa de que algunos regresaban demasiado tarde por la noche como para estar en forma para trabajar a la mañana siguiente.

o **Derecho a la privacidad**

Como favor personal a un amigo de otra empresa, el director general de una compañía pasa información personal sobre algunos clientes sin su consentimiento previo.

5 Referencias

A continuación se enumeran algunas fuentes de información autorizadas sobre derechos humanos.

Tenga en cuenta que estas referencias es posible que no se hayan escrito para un público empresarial y pueden resultar poco adaptadas para las pymes. Por lo tanto es posible que necesite ayuda experta para adecuarlas, por ejemplo por parte de instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil especializadas en derechos humanos, asociaciones empresariales, cámaras de comercio o iniciativas de RSC pluripartitas.

Documentos de referencia y recursos mundiales:

- Principios Rectores de la ONU:
Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Guía para la interpretación de los Principios Rectores de Naciones Unidas:
La Responsabilidad Corporativa de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- Pacto Mundial de la ONU:
Iniciativa mundial de responsabilidad social corporativa de Naciones Unidas. Puede visitar la iniciativa en www.unglobalcompact.org. Para obtener información sobre la relación entre los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y el Pacto Mundial visite:

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf

- Carta Internacional de Derechos Humanos:
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos:
Información online autorizada sobre derechos humanos: <http://www.ohchr.org>
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Información online autorizada sobre derechos laborales: <http://www.ilo.org>. Servicio de ayuda de la OIT para empresas sobre los estándares laborales internacionales:<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Documentos de referencia de la UE:

- Carta de los derechos fundamentales de la UE:
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_es.htm
- Convención Europea de Derechos Humanos:
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- Estrategia 2011-14 de la Comisión Europea para Responsabilidad Social Corporativa
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

Agradecimientos

La Comisión Europea y el equipo de proyectos de GLOBAL CSR y BBI International desean mostrar su agradecimiento a las muchas personas que han comentado los borradores previos de esta guía, entre los que se incluye a:

Los miembros del Comité Asesor de Expertos establecido por la Comisión Europea para asesorar en este proyecto

- Jim Baker, Global Trade Unions
- Alexandra Guáqueta, Grupo de trabajo de la ONU sobre empresa y derechos humanos
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centre for Responsible Business, India
- Geneviève Paul y Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Organización Internacional de Empresarios

Otras personas y organizaciones que enviaron comentarios al borrador de esta guía:

- BANKIA
- Plamen Christov, Management Systems Services
- Confederación de la industria danesa
- Sebastien Coquoz, Centro noruego para los derechos humanos
- Iniciativa Danesa para el Comercio Ético (DIEH), Iniciativa de Comercio Ético (ETI), Iniciativa Noruega para el Comercio Ético (IEH)
- Andres Dochao, Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE)
- ENDESA
- Red Europea para Responsabilidad Social Corporativa y Discapacidad (RSC+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Confederación irlandesa de empresas y patronal
- Ales Kranjc Kuslan, Instituto Ekvilib, Red para la Responsabilidad Social de Eslovenia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Departamento Federal de Asuntos Exteriores, División de Seguridad, Berna, Suiza
- Nicolás Zambrana Tévar, Grupo de Estudio sobre el Derecho Internacional Privado y los Derechos Humanos
- Mika Vehnmäki, Ministro de Asuntos Exteriores de Finlandia
- Neill Wilkin, Instituto para Derechos Humanos y Empresa

Otros participantes en la mesa redonda organizada por la Comisión Europea el 12 de septiembre de 2012:

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dinamarca
- Jean-Marc Barki, Sealock, Francia
- Ajnacska B.Nagy, Comisión Europea, DG Empresa
- Peer Bondevik, Iniciativa de Comercio Ético, Noruega
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Alemania
- Mile Boshkov, Confederación Empresarial de Macedonia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Bélgica
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Rumanía
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Italia
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), Francia
- David Connor, Coethica, Reino Unido
- Rachel Davis, Shift, Estados Unidos
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Comisión Europea, DG Empresa
- Kirsty Drew, Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Bélgica
- Evie Francq, International Peace Information Service (Ipis), Bélgica
- Germán Granda, Foretica, España
- Jana Heinze, Ecosense (Foro para el desarrollo sostenible del sector comercial alemán)
- Luc Hendrickx, Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa
- Henning Høy Nygaard, Federación danesa de pymes
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polonia
- Jutta Knopf, adelphi, Alemania
- Ales Kranjc, Red para Responsabilidad Social, Eslovenia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, España
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dinamarca
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Grupo de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de Europa – Comisión escocesa de derechos humanos
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedonia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Madeconia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polonia
- Anna-Elina Pohjolainen, Comisión Europea, DG Justicia
- Verónica Rubio, Business Social Compliance Initiative (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Comisión Europea, DG Justicia
- Emily Sims, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dinamarca
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (UNIDO), Turquía
- Matthias Thorns, Organización Internacional de Empresarios (OIE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Bélgica
- Marjon van Opijnen, CREM, Países Bajos
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedonia
- Juan Villamayor, asesor en sostenibilidad corporativa, España
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), Francia
- Margaret Wachenfeld, Instituto de derechos humanos y empresa
- Mark Wright, Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos, Reino Unido

Citas de personas que trabajan en pequeñas y medianas empresas

Las citas que aparecen en esta guía proceden de personas que dirigen o que trabajan en cinco pymes europeas. El equipo de proyectos de GLOBAL CSR y BBI International se puso en contacto con esas empresas para evaluar sus políticas y prácticas existentes en relación con las expectativas de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Las citas son el reflejo de la opinión personal de cada una de las personas. Pueden consultarse estudios de casos de esas empresas en www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights.

