

# EXPLORANDO EL FUTURO DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:



United Nations  
Global Compact



## AGRADECIMIENTOS

### Equipo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

Elisabeth Anna Resch  
Julie Kofoed  
Ana Pérez Adroher  
Sarah Bradbury  
Colleen Connors  
Leila Puutio  
Lyubava Kroll

### Redes Locales del Pacto Mundial que han prestado apoyo o han compartido ejemplos de buenas prácticas para esta publicación:

Kylie Porter, Australia  
María Gabriela Eiras de Almeida, Brasil  
Angie Quiroga Velandia, Chile  
Daniela Camargo, Colombia  
Olga Sauma, Costa Rica  
Cecilie Munster, Dinamarca  
Rosa Vilma Chavarria, El Salvador  
Anthony Ratier, Francia  
Laura Curtze, Alemania  
Josephine Satyono y Mita Listya, Indonesia  
Alice Corinaldi, Italia  
Takashi Yoshioka, Japón  
Judy Njino, Kenia  
Aehwa Lim, Corea  
Michelle Benitez Lozano, México  
Salma Boudina, Marruecos  
Viktor Mirchevski, Macedonia del Norte  
Cynthia Arce, Filipinas  
Olga Chaluda y Lukasz Kolano, Polonia  
Javier Molero, España  
Antonio Hautle, Suiza  
Guzin Aycan Ozturk, Turquía  
Benafsha Delgado, Reino Unido

## EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

Los nombres de empresas o los ejemplos recogidos en esta publicación se incluyen exclusivamente con fines de aprendizaje, sin que ello constituya un respaldo a las empresas individuales por parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Este informe es una traducción no oficial y se facilita exclusivamente con fines informativos. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas no incurrirán en responsabilidad alguna en caso de discrepancia entre el documento original y las versiones traducidas. Esta traducción ha sido realizada y financiada por la Red Española del Pacto Mundial.

Copyright © 2019.

Mencione este informe como: Pacto Mundial de las Naciones Unidas *Explorando el futuro de las empresas y los derechos humanos: Ejemplos de buenas prácticas*, Nueva York, 2019.

## CRÉDITO DE LAS FOTOGRAFÍAS

Cubierta: UN Photo/Jean-Marc Ferré  
Página 22 UN Photo/Albert Gonzalez Farran  
Página 26 UN Photo/Logan Abassi

# ÍNDICE

---

## 1. PRÓLOGO DE LISE KINGO 5

---

## 2. PRIORIDADES PARA LOS LÍDERES EMPRESARIALES — VISIÓN GENERAL DE TENDENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS 7

- I. Prepararse para el futuro del trabajo y la revolución tecnológica
- II. Garantizar la justicia climática y una transición justa a una economía sin carbono
- III. Poner en práctica una solución eficaz y mecanismos de reclamación
- IV. Garantizar la protección del derecho de los migrantes y prácticas éticas de contratación
- V. Realizar inversiones con una perspectiva de género
- VI. Una nueva mirada a la debida diligencia en materia de derechos humanos
- VII. Combatir la pobreza laboral

---

## 3. ESCALAR LA PRÁCTICA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN TODO EL MUNDO 33

Instantánea de recursos locales de todo el mundo



# 1. PRÓLOGO POR LISE KINGO

El cambio es algo inevitable, aunque la forma en que se produce el cambio puede sorprendernos. Incluso las tendencias consolidadas como el cambio climático avanzan más rápido de lo previsto, y la globalización está transformando nuestro mundo de maneras impredecibles. Mientras presenciamos el auge y la caída de los poderes políticos, la migración está cambiando la demografía a nivel macro, y las nuevas tecnologías están conformando la forma en que nos comunicamos, viajamos y vivimos nuestra vida cotidiana.

Es de esperar que quienes pretenden liderar —ya sea en una empresa, un gobierno o incluso en la propia comunidad— estén a la altura del cambio: para prevenirlo y gestionar sus resultados, esperados e inesperados.

En un mundo que cambia rápidamente, los derechos humanos han demostrado ser una fuerza fundamental para líderes de todo tipo. Si bien los gobiernos son responsables de promover y proteger los derechos humanos, las empresas también deben cumplir con unas responsabilidades mínimas en materia de derechos humanos.

Los líderes empresariales actuales más progresistas, sin embargo, van más allá. Por encima de los requisitos legales, existen muchas ventajas para las empresas que promueven sus actividades en materia de derechos humanos. Las empresas que respetan los derechos humanos están enviando a los consumidores, los inversores y el público en general la señal de que son una marca fiable y sería en términos de sostenibilidad.

El respeto de las empresas por los derechos humanos también consiste en invertir en su fuerza laboral: retener el buen talento, promover el respeto a la diversidad y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

En nuestra última encuesta a directores ejecutivos sobre sostenibilidad, los líderes empresariales afirman que un cambio sin precedentes en las expectativas públicas los está llevando a ser más sostenibles, y el 76 % declara que la confianza de los consumidores y los empleados será fundamental para la competitividad empresarial en su sector en los próximos cinco años. Por otra parte, los directores ejecutivos subrayan el papel de las generaciones más jóvenes a la hora de mantener a sus empresas en niveles más altos y exigir carreras impulsadas por objetivos.

Está claro que la sostenibilidad, que antes era solo una consideración secundaria para líderes empresariales

ambiciosos, se ha convertido en un factor clave para que las empresas promuevan una marca sólida y contraten y retengan trabajadores. Y los derechos humanos, que representan la "parte de las personas" del desarrollo sostenible, desempeñan un papel central.

No obstante, la aplicación de los principios de los derechos humanos a nuevas tendencias y obstáculos ha resultado ser un reto para muchas empresas. Los directores ejecutivos afirman que están buscando orientación práctica y fiable para explorar los temas críticos de hoy en día en la intersección entre las empresas y los derechos humanos. Con este informe, ofrecemos orientación experta sobre siete temas principales que deberían ser prioritarios para los líderes empresariales: el futuro del trabajo, la justicia climática, los mecanismos de reparación y reclamación eficaces, los derechos de los migrantes, la igualdad de género, la debida diligencia y la lucha contra la pobreza laboral.

Este informe también recoge soluciones prácticas a los retos relacionados con los derechos humanos a través de ejemplos reales de empresas de todo el mundo. Muestra además cómo las Redes Locales del Pacto Mundial están interactuando con las empresas sobre el terreno para ayudarlas a comprender sus responsabilidades en materia de derechos humanos, desarrollar procesos sólidos de debida diligencia y poner en práctica los principios de derechos humanos.

Junto con la paz y la seguridad y el desarrollo, los derechos humanos constituyen un pilar fundacional de las Naciones Unidas. Y como venimos defendiendo en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde hace casi 20 años, los derechos humanos también deberían ser la base de toda empresa sostenible. Ahora, cuando se inicia la Década de Acción para cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, esperamos que este informe pueda ayudar a los líderes empresariales a sortear los desafíos modernos para promover los derechos humanos en un mundo que se mueve a un ritmo acelerado.



Lise Kingo  
CEO & Directora Ejecutiva  
Pacto Mundial de las Naciones  
Unidas



**Es hora de que todos los Estados pasen de las palabras a los hechos e intensifiquen las medidas para prevenir y abordar las vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas, que siguen produciéndose en todas las regiones y en todos los sectores. Los Estados deben adoptar una “combinación inteligente” de medidas —nacionales e internacionales, obligatorias y voluntarias— para fomentar el respeto de las empresas a los derechos humanos. Esto incluye adoptar una regulación eficaz y predicar con el ejemplo en sus numerosas funciones como agentes económicos. También incluye ofrecer incentivos para las buenas prácticas y brindar apoyo y orientación adecuados a las empresas que desean hacer lo correcto.**

**La política del gobierno en materia de empresas y derechos humanos debe aplicarse en todos los departamentos del gobierno y llevarse a la práctica en todos sus compromisos con las empresas, lo que requiere un alto grado de coherencia política. Como deja claro nuestro informe, la coherencia de las políticas también es positiva para las empresas, que se benefician de una aseveración clara de lo que el gobierno espera de ellas en sus actividades nacionales y en el extranjero, proporcionando previsibilidad y credibilidad en el conjunto del gobierno.**

Elzbieta Karska,

Presidenta, Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresa y Derechos Humanos

En su último [informe](#), el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresarias examina qué significa en la práctica la coherencia de las políticas en materia de empresas y derechos humanos con arreglo a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Propone formas prácticas de mejorar la capacidad, la habilidad y la acción de los gobiernos para alcanzar este objetivo

sobre la base de las lecciones extraídas del desarrollo y la ejecución de los planes de acción nacionales en materia de empresas y derechos humanos y otros marcos políticos pertinentes. Destaca las oportunidades para sintonizar los esfuerzos de aplicación y fomentar la coherencia de las políticas cuando los compromisos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se entrecruzan con la agenda empresarial y de derechos humanos.



## MÁS INFORMACIÓN

En 2015, el Instituto Danés de Derechos Humanos publicó la [Guía de Derechos Humanos para los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) en la que se establece una correspondencia entre las 169 metas de los ODS y los instrumentos internacionales de derechos humanos y normas laborales, así como con el Explorador de [Datos de Derechos Humanos-ODS](#) en 2018, una base de datos que permite explorar un total de 145 000 recomendaciones de 67 mecanismos del sistema internacional de derechos humanos.

## 2. PRIORIDAD PARA LOS LÍDERES EMPRESARIALES

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos describen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, también en las cadenas de suministro, y de ofrecer soluciones eficaces a las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con las empresas. Estas expectativas son a menudo difíciles de aplicar en las operaciones empresariales diarias, en particular debido a la complejidad de las cadenas de suministro o a operaciones en contextos difíciles con una gobernanza débil y ausencia de instituciones sólidas.

En el contexto de un mundo que cambia rápidamente, surgen con frecuencia nuevos retos en materia de derechos humanos y las empresas pueden tener dificultades para mantenerse al día ante la presión constante de desempeñar un papel positivo a la hora de abordar estos retos, adecuar sus estrategias empresariales y comprender en la práctica lo que significa adoptar una visión integral. Las empresas siguen haciendo frente a retos en ámbitos como la aplicación de una perspectiva de derechos humanos a la hora de desarrollar estrategias de acción climática y la garantía de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la toma de decisiones financieras.

Hemos preguntado a nuestras Redes Locales del Pacto Mundial sobre las prioridades fundamentales para las empresas, tanto grandes como pequeñas, cuando abordan el tema de los derechos humanos. En todo el mundo, desde Chile hasta Kenia, Filipinas y Polonia, siguen existiendo retos clave que las empresas deben afrontar<sup>1</sup>. Las Redes Locales del Pacto Mundial apuntan a los siguientes temas como prioritarios:

- I. [Preparación para el futuro del trabajo y la revolución tecnológica.](#)
- II. [Garantizar la justicia climática y una transición justa a una economía sin carbono.](#)
- III. [Implementación eficaz de mecanismos de reparación y reclamación.](#)
- IV. [Garantizar la protección de los derechos de los migrantes y prácticas éticas de contratación.](#)
- V. [Realizar inversiones con una perspectiva de género.](#)
- VI. [Una nueva mirada a la debida diligencia en materia de derechos humanos.](#)
- VII. [Abordar la pobreza laboral.](#)

1. En este documento no se pretende recoger una lista exhaustiva de temas o una lista de temas que tengan la misma prioridad para todas las empresas, sino presentar una descripción general de las tendencias relacionadas con la sostenibilidad social, incluidos ejemplos de buenas prácticas que podrían ofrecer soluciones y señalar el camino a seguir en el siguiente capítulo.

### SUEZ

■ PAÍS: Francia ■ SECTOR: Gas, agua y otros suministros ■ EMPLEADOS: 83 921

Como indicador de su rendimiento global, SUEZ supervisa las "megatendencias" que tienen un impacto en sus actividades. Estas tendencias, que se describen en su Informe Integrado, inducen varias cuestiones relacionadas con los derechos humanos, como la demanda pública de igualdad de género y justicia climática, una mayor vigilancia contra las vulneraciones de los derechos humanos en las cadenas de valor empresarial o el aumento de los conflictos por el uso de los recursos, especialmente el agua, debido al crecimiento demográfico y urbano. Con

el fin de prevenir los riesgos asociados y aprovechar las oportunidades generadas por estas grandes tendencias, SUEZ ha diseñado su Hoja de Ruta para el Desarrollo Sostenible 2021 con el fin de optimizar la gestión del agua y la reutilización de las aguas residuales, fomentar el acceso a servicios esenciales y compartir sus conocimientos con los países en desarrollo, luchar contra el cambio climático y sus efectos, promover el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones y una gestión responsable de su cadena de suministro.

# I. PREPARACIÓN PARA EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA



Las nuevas tecnologías, junto con la transformación estructural impulsada por los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático, reconfigurarán de manera fundamental el mundo laboral. Conllevará enormes oportunidades económicas, pero también retos potenciales que podrían afectar a los trabajadores y producir efectos distributivos injustos a largo plazo. Los avances tecnológicos, como la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, y el ecologismo de nuestras economías crearán nuevos puestos de trabajo. Pero otros empleos desaparecerán, y quienes pierdan sus empleos en esta transición pueden ser los que estén menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las habilidades de hoy en día no responderán a los puestos de trabajo del futuro y las habilidades recién adquiridas pueden quedarse obsoletas rápidamente. Los cambios en la demografía (aumento de la población juvenil en algunas partes del mundo y envejecimiento de la población en otras) también afectarán a los mercados de trabajo.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas apoya el llamamiento que hace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que realizan en el centro de la política económica y social y la práctica empresarial: una agenda centrada en el ser humano para el futuro del trabajo. Esta agenda consta de tres pilares de acción. En primer lugar, significa invertir en las capacidades de las personas, permitiéndolas adquirir habilidades, reciclar y mejorar sus habilidades, y apoyarlas en las diversas transiciones a las que deberán hacer frente a lo largo de su vida. En segundo lugar, significa invertir en las instituciones laborales para garantizar un futuro laboral con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. En tercer lugar, significa invertir en trabajo decente y sostenible y establecer reglas e incentivos para sintonizar la política económica y social y la práctica empresarial con esta agenda<sup>2</sup>.

Muchas empresas están adoptando una nueva perspectiva con el fin de capacitar a su plantilla y apoyar el desarrollo de habilidades para estar preparados de cara al futuro:

# 63 %

**de los directores ejecutivos encuestados consideran que las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial (digital, física y biológica) son un acelerador crítico del impacto socioeconómico de sus empresas.**

**Fuente:** Pacto Mundial de las Naciones Unidas-Accenture Strategy 2019 CEO Study

Deutsche Telekom, una empresa alemana de telecomunicaciones, ha desarrollado un plan de trabajo a tiempo parcial que permite a los empleados trabajar "en tándem". Novo Nordisk, una empresa farmacéutica danesa, ha puesto en marcha una plataforma mundial de crowdsourcing con el fin de contribuir a condiciones de trabajo flexibles, consiguiendo 60 000 visitas en 60 días, que han dado lugar a la adopción de seis iniciativas. Qualcomm, una empresa estadounidense de telecomunicaciones, utiliza su tecnología móvil para conectar a mujeres empresarias en Malasia con mentores empresariales en todo el mundo. Sutherland, una empresa de servicios globales, ha establecido un objetivo claro para contratar al menos al 10 % de las personas que completan el programa de Certificación de Alfabetización Digital que patrocina en Jamaica, garantizando la rendición de cuentas del programa y que crea empleo productivo para jóvenes desfavorecidos. Tras la consecución de este objetivo, diseñó y puso en marcha el modelo de "Impacto social/contratación de impacto" en todos los países en los que opera, centrado en la reducción de la pobreza a través del empleo juvenil<sup>3</sup>.

- OIT. *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, 2019.
- Los tres grupos objetivo son los siguientes: Jóvenes de 17 a 25 años que viven en el umbral de pobreza o por debajo de este. Padres y madres solteros con al menos un hijo menor de 17 años que vive en casa. Personas sordociegas o en el espectro autista.



## MÁS INFORMACIÓN

En 2019, la Comisión Global de la OIT sobre el Futuro del Trabajo publicó su emblemático informe "[Trabajar para un futuro más prometedor](#)", en el que se examina cómo lograr un futuro del trabajo mejor para todos en un momento de cambio sin precedentes y de desafíos excepcionales en el mundo laboral.



**El futuro del trabajo tendrá un gran impacto en la población mundial. Al vivir más tiempo, tendremos que trabajar más tiempo. Ofrecer a las personas un aprendizaje permanente y las habilidades necesarias para adaptarse al cambio tecnológico debe convertirse en la norma. No creo que la sociedad esté preparada para esto todavía.**

Frans van Houten,  
CEO, Royal Philips

Por otra parte, las empresas están centrando la atención en la colaboración con estudiantes y universidades: Royal Philips, una empresa neerlandesa de tecnología de la salud, ha puesto en marcha una asociación para diseñar un plan de estudios para el trabajo basado en el pensamiento de diseño y la ciencia de datos. TITAN Cementarnica, una empresa de construcción de Macedonia del Norte, está promoviendo la educación de jóvenes profesionales con talento en estrecha colaboración con la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Skopje, realizando concursos para estudiantes que les permiten adquirir experiencia en proyectos y aplicar su creatividad.

La "Cuarta Revolución Industrial" ya está aquí. La innovación y las nuevas tecnologías están alterando los modelos de negocio

y afectando a nuestra vida cotidiana. El poder de la tecnología crea nuevas oportunidades pero también nuevos riesgos. Las empresas y los gobiernos deben tener en cuenta la narrativa subyacente de "no dejar a nadie atrás" para abordar sus opciones y estrategias en este ámbito. Esto determinará si la innovación se utiliza para respetar y fomentar los derechos humanos y laborales, o para aumentar las violaciones de los derechos humanos y exacerbar las desigualdades.

La otra cara del entusiasmo por lo positivo de la revolución tecnológica es el malestar por sus impactos no deseados, y si no se manejan con cuidado, las nuevas tecnologías pueden sacudir la agenda de desarrollo para peor. El informe sobre el futuro inclusivo del trabajo de Accenture estima que el 57 % de las funciones de los trabajadores son en gran medida susceptibles de automatización, lo que amenaza la seguridad laboral de los trabajadores y puede dar lugar a un acceso desigual a la formación y a un menor dominio de habilidades muy demandadas<sup>4</sup>. Sin embargo, el mismo informe pone de manifiesto que las tecnologías inteligentes también conllevan oportunidades de crecimiento: se espera que la inteligencia artificial (IA) por sí sola incremente los ingresos en un 38 % y el empleo en un 10 % en el horizonte 2022.

El vínculo entre innovación, empresa y derechos humanos es cada vez más estrecho. El desarrollo y el uso de nuevas tecnologías deben tener en cuenta sus efectos en los derechos humanos de los titulares de estos derechos. Las empresas deben orientar sus normas, reglas, sistemas y procesos innovadores en torno a los derechos humanos universales, y traducir las responsabilidades en materia de derechos humanos en normas y directrices para la investigación, la innovación, el diseño y las operaciones. Telefónica, una empresa española de telecomunicaciones, ha desarrollado los "Principios de IA"<sup>5</sup> (incluida una IA justa, una IA transparente y que se pueda explicar, una IA orientada al ser humano, la privacidad y la seguridad desde el diseño y el trabajo con terceros) comprometiéndose, entre otras cosas, a integrar los derechos humanos en el diseño de nuevos productos y servicios, así como en las herramientas y procesos internos en los que intervenga la IA.

4. Accenture. *Inclusive Future of Work: A Call to Action*, New York, 2019, p. 11.

5. Telefónica. *Principios de IA de Telefónica*, 2019.

## MANTENERSE CONECTADO

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos pone en marcha el **Proyecto B-Tech**, que se prolongará hasta finales de 2021 y que tratará de ofrecer orientación y recursos fiables para mejorar la calidad de la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Se hará hincapié en una serie de ámbitos estratégicos de interés en el campo de la tecnología, como la consideración de los riesgos para los derechos humanos en los modelos de negocio, la debida diligencia en materia de derechos

humanos y el uso final, así como las respuestas políticas a los retos en materia de derechos humanos vinculados a las tecnologías digitales.

El Instituto Danés de Derechos Humanos lidera un proyecto denominado **"Evaluaciones del impacto de los derechos humanos en el ámbito digital"**, desarrollando herramientas y orientaciones prácticas para la evaluación de los efectos de los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales digitales.

## LLOYDS BANKING GROUP

■ PAÍS: REINO UNIDO ■ SECTOR: Servicios financieros ■ EMPLEADOS: 75 000

En 2018, Lloyds Banking Group dio a conocer su última fase estratégica, centrada en satisfacer las nuevas demandas de los clientes en un entorno externo que evoluciona rápidamente. Con una inversión estratégica de más de 3000 millones de libras esterlinas en un período de tres años, la estrategia gira en torno a cuatro pilares, uno de los cuales consiste en transformar la forma en la que funciona el banco y garantizar que la entidad consiga el equilibrio adecuado de nuevas habilidades requeridas en servicios financieros. El banco realizó un ejercicio de planificación estratégica de la fuerza laboral para identificar las funciones y habilidades que serían necesarias en el futuro. Llegó a la conclusión de que la mayoría de los empleados necesitarían nuevas competencias en los próximos tres años. Identificó diez habilidades que serían especialmente importantes, incluidas nuevas habilidades, como gestión "ágil" de proyectos e inteligencia artificial, junto con un servicio al cliente más tradicional, gestión de relaciones y habilidades de liderazgo.

En el marco de su nueva estrategia, el Grupo se ha comprometido públicamente a impartir 4,4 millones de horas adicionales de formación y desarrollo a los empleados para ayudarles a desarrollar estas habilidades a lo largo de tres años, lo que se materializaría a través de diversas iniciativas a escala del Grupo y de las divisiones. En 2018, el Grupo puso en marcha un nuevo centro de formación en línea, nuevos programas de desarrollo específicos de funciones y nuevos programas de posgrado y aprendizaje basados en capacidades. Junto a estas iniciativas, el Grupo también ha puesto en marcha una campaña para animar a los empleados a aprender sobre la base de razones comunes por las que los empleados deciden desarrollarse: cambio, curiosidad, reto y carrera profesional. Esta campaña ha contado con el apoyo de una red de 300 paladines del aprendizaje en la empresa, un sitio web de las redes sociales y una revista trimestral<sup>6</sup>.

6. Foro Económico Mundial. *Towards a Reskilling Revolution: Industry-led Action for the Future of Work*, Geneva, 2019, p. 20.

## YILDIZ HOLDING

■ PAÍS: Turquía ■ SECTOR: Productores de alimentos ■ EMPLEADOS: 60 000

La iniciativa "Startup Days", puesta en marcha por Yildiz Holding, es un programa para startups innovadoras que quieren desarrollar colaboraciones empresariales con las empresas del grupo. El objetivo global del programa es crear y fortalecer la colaboración entre el grupo y startups innovadoras.

El programa ofrece ventajas mutuas. En opinión de Yildiz Holding, allana el camino para lograr soluciones innovadoras, basadas en la tecnología y rentables, que crearán una ventaja competitiva sostenible. También afecta al entorno empresarial al brindar la posibilidad de trasladar la pasión, la energía y la motivación de los emprendedores a los empleados. Por lo que respecta a las startups, aumenta la posibilidad de generar ingresos acelerando el proceso de venta de productos y servicios, refuerza la confianza de los clientes a través

de la referencia Yildiz Holding, y mejora la posibilidad de desarrollar productos y servicios obteniendo feedback de empresas que pertenecen al grupo.

Tras la conclusión de varias reuniones de "Startup Days", la empresa llevó a cabo una gestión de canales y procesos para todas las solicitudes aceptadas. Posteriormente, las startups mantuvieron reuniones detalladas con unidades de negocios y equipos de desarrollo de negocios digitales. A continuación, se realizaron pruebas piloto y se consiguieron contratos y otras formas de colaboración con los finalistas.

Las solicitudes estaban centradas en la generación de tecnologías innovadoras. Se dio prioridad al procesamiento de imágenes, la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y el Internet de las Cosas.

The image shows two large white wind turbines standing on a landscape of rolling green hills. The sky is filled with soft, white clouds, and the overall scene is bright and clear. The text is overlaid on the lower half of the image in a bold, white, sans-serif font.

**II.  
GARANTIZAR LA  
JUSTICIA CLIMÁTICA  
Y UNA TRANSICIÓN  
JUSTA A UNA  
ECONOMÍA SIN  
CARBONO**

Para cambiar el rumbo con urgencia y aprovechar la oportunidad de evitar un cambio climático desbocado, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pide a las empresas que den un paso al frente y se comprometan a establecer objetivos basados en la ciencia destinados a limitar el aumento de la temperatura global a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales.

Las personas y los derechos humanos deben estar en el centro de las soluciones climáticas. Para quienes están en primera línea, el cambio climático ya está erosionando los derechos a la alimentación, al agua y al saneamiento, a una vivienda digna, a la salud, a la seguridad personal e incluso a la vida misma. El cambio climático a gran escala amenaza con obligar a millones de personas a realizar desplazamientos que se caracterizan por la vulnerabilidad y la incertidumbre.

La Secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) ha identificado 1470 millones de empleos en todo el mundo en sectores afectados por el cambio climático, como la agricultura, las manufacturas, la construcción y el transporte<sup>7</sup>. Una deficiente coordinación del período de transición durante el cambio a una producción sostenible podría aumentar el riesgo de que trabajadores, comunidades y activos se queden estancados, no se beneficien de nuevos empleos, infraestructuras e inversiones y queden rezagados.

No obstante, la Organización Internacional del Trabajo ha estimado, por otra parte, que las medidas para cumplir el Acuerdo de París crearán 24 millones de empleos en generación de energía limpia, vehículos eléctricos y eficiencia energética<sup>8</sup>. La transición a una economía sin carbono debe ser justa, equitativa e inclusiva, y basarse en el diálogo social, incluyendo las voces de los trabajadores y los titulares de derechos. Resulta alarmante que el sector de las energías

# 75 %

**de los directores ejecutivos están totalmente de acuerdo o coinciden con la afirmación de que sus iniciativas de acción por el clima se fundamentan en el respeto y el apoyo a los derechos humanos.**

**Fuente:** UN Global Compact-Accenture Strategy 2019 CEO Study

renovables haya registrado el aumento más rápido de violaciones de los derechos humanos<sup>9</sup>. La prevención y la responsabilidad deben basarse en procesos sólidos de debida diligencia en materia de derechos humanos, en el respeto y el apoyo a los defensores del medio ambiente y de los derechos humanos, en el acceso a mecanismos de reclamación y reparaciones eficaces.

Para que la transición sea justa, las empresas deben respetar los derechos humanos de los trabajadores y las partes interesadas afectadas, pero también aprovechar la oportunidad de diseñar estrategias de acción climática que beneficien a los más vulnerables y se basen en las perspectivas de voces e innovadores diversos. En términos positivos, las empresas

7. CMNUCC. *Just Transition of the Workforce and the Creation of Decent Work and Quality Jobs*, New York, 2016, p. 24.

8. OIT. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, Geneva, 2018, p. 1.

9. Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (BHRRC). *Buscador de minerales de transición*, 2019.

## UNA MIRADA LOCAL

Sobre la base de una red informal creada por la **Red del Pacto Mundial en Polonia**, se desarrollaron las Normas Mínimas para las Empresas Éticas, pasando de cubrir principios básicos de gestión ética y códigos genéricos de conducta, la Red Local del Pacto Mundial en Polonia está desarrollando actualmente requisitos básicos para las normas sobre subtemáticas especializadas, como las Normas Mínimas para la Protección del Clima y el Medio Ambiente de las Empresas Éticas que se presentó en agosto de 2019. Para apoyar estos esfuerzos, se creó la Asociación de Defensores de la Ética como organismo que ofrece una plataforma de redes para profesionales de los negocios especializada en códigos éticos y asuntos de cumplimiento.

Los avances han sido posibles gracias a la participación de diversas partes interesadas, incluidos ministerios, la Oficina

del Defensor de los Derechos Humanos de Polonia, la Oficina Central de Lucha contra la Corrupción y la Oficina de Competencia y Protección de los Consumidores. También se han recibido importantes contribuciones de interlocutores empresariales, como 3M, Ergo Hestia, Immusec, ING Bank Śląski, PKP Energetyka, Santander, Skanska y T-Mobile.

Los esfuerzos adicionales para vincular el comportamiento ético con la responsabilidad climática culminaron con el documental "The Curse of Abundance" ("La maldición de la Abundancia"), cuya producción y promoción contó con el apoyo de la Red del Pacto Mundial en Polonia y que se proyectó durante la COP 24 en Polonia y en el Festival de Cine de Derechos Humanos de Berlín.

están dando un paso adelante: ACCIONA, una compañía eléctrica española, está apoyando a sus empleadas para que formen parte de la innovación en materia de cambio climático y aumentar la influencia y el impacto de las mujeres en la toma de decisiones que conforman nuestro planeta. Mediante el apoyo de ACCIONA como socio global de Homeward Bound, una iniciativa de liderazgo para mujeres con experiencia en STEM<sup>10</sup>, más de 415 mujeres científicas se han incorporado al programa. Sompō, un proveedor japonés de soluciones financieras, ofrece un seguro de índice meteorológico para reducir los riesgos para las empresas agrícolas de la región. Celsia, el mayor proveedor de energía solar de Colombia, está apoyando los derechos humanos interactuando con las comunidades locales en temas de justicia transicional<sup>11</sup>. Orsted A/S, un productor de energía de Dinamarca, colabora con la Responsible Offshore Development Alliance para garantizar que el emplazamiento del proyecto, el diseño y las operaciones de sus parques eólicos marinos no afecten al medio de vida de los pescadores locales. Orsted también ha firmado el Compromiso por una Transición Justa y Empleos Verdes.

10. Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas y Medicina.

11. Celsia. *The New Era of Energy: Drives Us Forward*, 2018.



**La emergencia climática ya está teniendo un grave impacto en los derechos humanos, incluido el aumento del hambre y las enfermedades; la reversión de los beneficios del desarrollo; y el desplazamiento de personas. Está exacerbando los conflictos y las tensiones sociales, y agudizando las desigualdades. El mundo no había conocido nunca una amenaza a los derechos humanos de esta magnitud. A medida que avance el cambio climático, se verán afectadas las economías de todas las naciones; el tejido institucional, político, social y cultural de los Estados; y los derechos de todas las personas.**

**En esta situación, ningún país, ninguna institución ningún responsable político puede permanecer al margen del problema. Todavía estamos a tiempo para actuar. Aplicar enfoques más sensatos al uso de nuestros recursos naturales y renovables, elaborar políticas que protejan y empoderen a las comunidades marginadas y lograr que las empresas pongan en marcha estrategias a lo largo de su cadena de proveedores: estas medidas pueden ser positivas para el medio ambiente y además podrían fomentar la dignidad y los derechos de todos los seres humanos.**

Michelle Bachelet,  
Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los  
Derechos Humanos

## MÁS INFORMACIÓN



En 2016, la Confederación Sindical Internacional (CSI) creó el Centro de Transición Justa, que reúne a trabajadores y a sus sindicatos, comunidades, empresas y gobiernos en un diálogo social para garantizar que el ámbito laboral no se quede al margen a la hora de planificar una transición justa hacia un mundo con bajas emisiones de carbono. Una “Guía Empresarial”, desarrollada por el Centro de Transición Justa en colaboración con el Equipo B, pone en práctica las “Directrices de la OIT para una transición justa”.



El Centro de Recursos para Empresas y Derechos Humanos puso en marcha el Buscador de minerales de transición para rastrear las operaciones mineras relacionadas con las energías renovables y los vehículos eléctricos en todo el mundo, siendo su objetivo mejorar las prácticas en materia de derechos humanos de las empresas que producen los minerales vitales para estos sectores.

El último informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos sobre cambio climático y pobreza describe cómo “El cambio climático amenaza el futuro de los derechos humanos y corre el riesgo de deshacer los últimos cincuenta años de progreso en materia de desarrollo, salud mundial y reducción de la pobreza”.

## ASTRAZENECA

■ PAÍS: REINO UNIDO ■ SECTOR: Productos farmacéuticos y biotecnología ■ EMPLEADOS: 61 100

La Organización Mundial de la Salud estima que casi 13 millones de personas mueren cada año a causa de riesgos para la salud relacionados con el medio ambiente. A pesar de los logros en materia de salud conseguidos durante los últimos 50 años de desarrollo mundial, el derecho humano a la salud corre un enorme riesgo debido a las amenazas del cambio climático y la degradación medioambiental.

El informe de la Plataforma de Acción Empresarial "Health is Everyone's Business" del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, "*Business Leadership Brief for Healthy Planet, Healthy People*", destaca un marco de gobernanza emergente para la salud del planeta basado en los derechos humanos. En el informe se esboza la necesidad de que las empresas protejan el derecho a un medio ambiente saludable mediante la integración de la salud como indicador principal del progreso medioambiental.

AstraZeneca, una empresa farmacéutica global que participa en la Plataforma de Acción Empresarial "Health is Everyone's Business" ("La salud es cosa de todos"), está integrando la protección de la salud humana en su estrategia de acción climática para reducir las emisiones en consonancia con un aumento de 1,5 °C.

En 2019, AstraZeneca presentó su nueva estrategia de sostenibilidad que conecta directamente las ambiciones medioambientales de la empresa con su actividad principal en el campo de la salud y el bienestar. AstraZeneca busca soluciones medioambientales que conlleven beneficios para la salud humana. Por ejemplo, los objetivos de reducción de emisiones de AstraZeneca en el horizonte 2025 estaban motivados por el imperativo medioambiental, y los beneficios colaterales que la acción climática puede tener para reducir la enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), el asma y las enfermedades de las vías respiratorias superiores.

Invertir para crear un planeta saludable para personas más saludables contribuye a hacer que la empresa sea más resiliente frente a los desafíos que plantean unos recursos naturales limitados y los efectos climáticos severos del cambio climático, como el aumento de la incidencia de fenómenos meteorológicos severos.

Por otra parte, la empresa pretende fomentar la sensibilización y contribuir a la promoción en los sectores público y privado, poniendo de relieve la conexión entre el medio ambiente y el derecho humano a la salud, especialmente a través de soluciones preventivas.

## BIONAS (BATC DEVELOPMENT BHD)

■ PAÍS: Malasia ■ SECTOR: Energía alternativa ■ EMPLEADOS: 60

El objetivo de Bionas es producir energías renovables sostenibles, respetuosas con el medio ambiente, que no contribuyan a la deforestación y que no compitan con la producción de alimentos, al tiempo que aporten y mejoren el valor socioeconómico para las comunidades locales, mejoren el crecimiento económico en las zonas rurales y erradiquen la pobreza.

La inversión de la empresa en tecnología de nanoemulsión y polarización en la producción de biocarburantes ha impulsado al sector energético hacia la sostenibilidad y la seguridad de la bioenergía y actualmente desarrolla su actividad en más de 50 países. El coste de producción se ha reducido significativamente y el uso de materias primas múltiples ha dado lugar a que los biocarburantes se ofrezcan a un precio competitivo. Bionas logró un ahorro de 30 millones de dólares en la refinería de transesterificación y está canalizando el ahorro a los agricultores ofreciendo el precio de recompra más alto para su cosecha, garantizando un ingreso mensual.

La sostenibilidad medioambiental y la seguridad energética se complementan con la equidad energética, lo que incluye garantizar un acceso asequible al suministro de energía por parte de los más vulnerables, invertir en la economía en las zonas rurales y capacitar a los agricultores para que se conviertan en proveedores sostenibles de materias primas a través de la transferencia gratuita de semillas y tecnología, con precios de recompra garantizados<sup>12</sup>.

Bionas está emprendiendo además producción a gran escala de biocombustible con la plantación estructurada de árboles de *Jatropha* en Oriente Medio, Asia y África, en el marco de la Gran Muralla Verde para la Iniciativa del Sáhara y el Sahel, un programa panafricano de la Unión Africana, que crea empleos para las comunidades locales.

12. *Bionas Communication on Progress April 2018–May 2019*, New York, 2019.

# **III. IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN EFICACES**



Un total de doscientas de las mayores empresas del mundo recibieron una puntuación media de tan solo 3,1 de los 15 puntos disponibles (equivalente al 21 %) por sus recursos y mecanismos de reclamación en el último ranking del Índice Empresarial de Derechos Humanos de 2019, que evalúa a las mayores empresas cotizadas del mundo en un conjunto de indicadores de derechos humanos<sup>13</sup>, lo que indica que la mayoría de las víctimas de violaciones de los derechos humanos en la empresa normalmente no tienen acceso a una reparación y justicia eficaces. La ausencia imperante de vías de reparación se agrava cuando las empresas se ocultan tras estructuras corporativas para eludir la responsabilidad legal por los impactos de sus filiales en los derechos humanos.

Comprender y evaluar la naturaleza de la responsabilidad de una empresa con respecto a un impacto específico puede ser un paso importante para determinar la responsabilidad de una empresa a la hora de ofrecer una reparación. Pocas empresas disponen de enfoques sistemáticos para analizar la naturaleza de su responsabilidad<sup>14</sup>.

El Pilar III de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos insta a las empresas a facilitar el acceso a una reparación eficaz para las víctimas de abusos relacionados con las empresas. No obstante, la responsabilidad, la reparación y los mecanismos de reclamación a menudo parecen discutirse a posteriori, haciéndose frente a ello una vez se han abordado los sistemas y procesos de en materia de derechos humanos. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pretende cambiar esto e insistir en que la debida diligencia y la rendición de cuentas deben ir de la mano para garantizar el respeto de los derechos humanos.

El Principio Rector 31 establece que los mecanismos de reclamación deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basarse en la participación y en el diálogo. En la práctica, esto puede incluir líneas directas de denuncia, defensores del pueblo de los empleados, procesos sindicales, cláusulas contractuales con mecanismos de resolución de conflictos o mecanismos de reclamación de los consumidores. Uno de los factores clave que debe tenerse en cuenta es si los impactos y las reclamaciones se dirigen a las personas adecuadas

# 44 %

**de los participantes encuestados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas afirman que disponen de un mecanismo de reclamación. Esta cifra cae hasta el 29 % en el caso de las pymes con menos de 250 empleados.**

**Fuente:** *Pacto Mundial de las Naciones Unidas - Progress Report 2019*

y si la empresa tiene plena visibilidad de sus impactos sobre los derechos humanos.

En un mundo que se transforma rápidamente se plantean retos adicionales, como el acceso a mecanismos de reclamación por parte de los titulares de derechos cuyo vínculo con la empresa puede no ser siempre muy claro, como los defensores de los derechos humanos, las personas perjudicadas por el cambio climático, las personas cuya salud se ve amenazada por las malas condiciones medioambientales, o las personas discriminadas por la nueva tecnología aplicada. En relación con esto último, la tecnología suele verse como una oportunidad para empoderar a los trabajadores mediante la creación de nuevos canales de reclamación que, por ejemplo, permiten disponer de datos en tiempo real, reclamaciones seguras y anónimas y una mayor facilidad de acceso a través del teléfono móvil.

Al mismo tiempo, la automatización de los sistemas de reparación que utilizan inteligencia artificial plantea serias dudas sobre si estas respuestas pueden constituir una solución eficaz, teniendo en cuenta, por ejemplo, el riesgo de dar al titular de los derechos la sensación de despersonalización cuando todas las reclamaciones se responden utilizando IA, o mediante la exclusión de aquellos que no pueden acceder o utilizar la tecnología necesaria, lo que puede dar lugar a que los más vulnerables se queden todavía más rezagados.

## MANTENERSE CONECTADO

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha estado al frente del **"Proyecto de Responsabilidad y Reparación"** con el fin de ofrecer recomendaciones creíbles y viables que permitan una aplicación más coherente de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos en el ámbito del acceso a la reparación. Los resultados en relación con la mejora de la eficacia de los mecanismos de reclamación no basados en el Estado en casos de violación de los derechos humanos relacionados con las empresas se presentarán al Consejo de Derechos Humanos en junio de 2020.

## MÁS INFORMACIÓN

¿Desea informarse de qué Planes de Acción Nacionales (PAN) sobre Empresas y Derechos Humanos se refieren a mecanismos de reclamación no judiciales? Puede explorar cuestiones en diferentes PAN en [globalnaps.org](https://www.globalnaps.org).

13. Índice Empresarial de Derechos Humanos. *Resultados*, 2019.

14. Shift. *Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*, New York, 2014, p. 4.

## CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED

■ PAÍS: Colombia

■ SECTOR: Metales industriales y minería

■ EMPLEADOS: 5708

Cerrejón es un complejo minero y de transporte en La Guajira, Colombia. Su Oficina de Reclamaciones es un mecanismo para registrar las reclamaciones de las comunidades, los trabajadores y el personal asociado con los contratistas. La Oficina de Reclamaciones no sustituye a los mecanismos establecidos por la empresa para atender asuntos laborales, de salud laboral, comidas y transporte de trabajadores, cuestiones éticas o disciplinarias aplicadas en Cerrejón, por la legislación colombiana, o acordadas con el Sindicato a través del Convenio Colectivo.

El proceso comienza con la presentación de la reclamación por el reclamante. A continuación se registra y se inicia un diálogo directo entre la empresa y el reclamante para recabar información e intentar esclarecer los hechos. Todas estas actividades se archivan y documentan, y los resultados se revisan con la alta dirección que hace recomendaciones sobre las políticas y prácticas de la empresa con el fin de evitar que vuelvan a producirse en el futuro este tipo de hechos<sup>15</sup>.

De acuerdo con el proceso de Cerrejón, se han realizado dos Evaluaciones de Impacto en los Derechos Humanos, la última de ellas en 2016. Este estudio abarcó el 100 % de sus operaciones y conllevó la realización de 50 entrevistas con representantes de comunidades en la zona de influencia directa, gobiernos departamentales y municipales, instituciones académicas, centros de investigación y organizaciones civiles. El estudio consistió en 350 entrevistas a empleados de Cerrejón y un grupo de discusión con la participación de 11 contratistas de Cerrejón.

Los efectos positivos de este estudio incluyen el pago de derechos a las personas afectadas, la participación ciudadana y la supervisión social de la inversión de derechos, el apoyo a la modernización de la administración pública y la educación en la administración pública<sup>16</sup>.

15. Cerrejón. *Informe de sostenibilidad*, Bogotá, 2017, p. 29.

16. Center for International Law and Policy. *Operational Grievance Mechanism Research Report*, Boston, 2019, p. 6.

## PUMA SE

■ PAÍS: Alemania

■ SECTOR: Artículos personales

■ EMPLEADOS: 13 000

PUMA ofrece varios canales de reclamación a los trabajadores de sus socios fabricantes. Por ejemplo, su Código de Conducta se muestra en todos los proveedores de Nivel 1 y Nivel 2 principales de todo el mundo, y contiene las direcciones de correo electrónico y los números de teléfono del equipo de cumplimiento normativo, que recibe y tramita unas 100 reclamaciones de trabajadores cada año. Otros mecanismos incluyen el uso de la red social "QQ" en China, mensajes SMS y el procedimiento de reclamaciones de terceros administrado por la Asociación de Trabajo Justo, de la que PUMA es miembro<sup>17</sup>.

En relación con el cumplimiento social en la cadena de suministro, PUMA comunica que en 2017 recibió 81 reclamaciones de trabajadores (tres de las cuales se referían a cuestiones de tolerancia cero), que incluían temas como la remuneración justa (43 %), la relación laboral (35 %) y el exceso de horas de trabajo (7 %). Además, informa de que recibió diez reclamaciones de organizaciones externas, que se centraron en asuntos como la libertad de asociación y la remuneración justa<sup>18</sup>.

17. PUMA. *Annual Report*, 2015.

18. Know the Chain. *Leading Practice*, 2019.

An aerial photograph of a vast agricultural field, likely a lettuce or similar leafy vegetable farm. The field is densely packed with rows of bright green plants. Several workers, wearing hats and colorful clothing, are visible in the middle of the field, engaged in manual labor. The field is bordered by a dark, possibly concrete or earthen, path or canal. The overall scene depicts a busy agricultural setting.

# **IV. GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN ÉTICAS**

Los trabajadores migrantes que, en 2017, representaban 164 millones de los aproximadamente 258 millones de migrantes internacionales del mundo<sup>19</sup>, contribuyen al crecimiento y desarrollo en sus países de destino, mientras que los países de origen se benefician en gran medida de sus remesas y de las competencias adquiridas durante su experiencia migratoria. Se prevé que una serie de desafíos globales –como el cambio climático, la globalización, las crecientes desigualdades de ingresos y los cambios demográficos– den lugar a una mayor migración de millones de personas en las próximas décadas. La migración puede ser un vehículo para equilibrar la oferta y la demanda de mano de obra, para impulsar la innovación y para transferir y difundir habilidades.

No obstante, los trabajadores migrantes siguen sufriendo importantes violaciones de sus derechos humanos, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo y otras violaciones de los derechos laborales que aumentan los “costes sociales y financieros de la migración laboral”. Estas incluyen desde la discriminación salarial, las malas condiciones de trabajo, la falta de acceso a la protección social y las prácticas abusivas de contratación hasta, en casos extremos, el trabajo obligatorio o forzoso y la trata<sup>20</sup>.

En principio, todas las normas laborales internacionales, salvo que se indique lo contrario, son aplicables a los trabajadores migrantes. Además de las normas laborales internacionales, los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias están protegidos por los nueve instrumentos internacionales fundamentales de la ONU en materia de derechos humanos, que se aplican a todas las personas, con independencia de su nacionalidad.

A pesar de estos instrumentos, en la práctica las empresas están rezagadas en lo que respecta a garantizar la protección de los derechos de los migrantes. Por ejemplo, algunos trabajadores migrantes en los Emiratos Árabes Unidos han tenido que pagar tasas de contratación equivalentes a más de cinco meses de salario<sup>21</sup>. De las 38 empresas encuestadas en el sector de la

construcción, el segundo sector de mayor riesgo de trabajo forzoso<sup>22</sup>, en Jordania y en el Líbano, solo dos empresas (5 %) cuentan con una política de contratación que prohíbe aplicar tasas de contratación. Solo cuatro empresas declararon que disponían de un mecanismo de reclamaciones a nivel operativo para sus trabajadores. Solo una empresa divulgó información sobre cómo pretende garantizar que se pague a los trabajadores puntualmente y por todas las horas trabajadas<sup>23</sup>.

Por otra parte, 70,8 millones de personas en todo el mundo se ven obligadas a desplazarse, incluidos 25,9 millones de refugiados<sup>24</sup>. Las empresas intentan cada vez más facilitar el emprendimiento de los refugiados y garantizar su integración en la población activa y la sociedad. Sunshine Bouquet, una empresa colombiana de flores, ha desarrollado un plan de acción para ofrecer condiciones de trabajo dignas a los refugiados vulnerables de Venezuela, muchos de los cuales han sido contratados con contrato indefinido.

Sodexo Brasil participa en el proyecto “Empoderamiento de Mujeres Refugiadas” lanzado por la Red del Pacto Mundial en Brasil, ONU Mujeres y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. Para desmentir mitos y prejuicios, al contratar a nuevos empleados brasileños, Sodexo imparte formación y facilita manuales para concienciar a los empleados sobre las realidades a las que sus colegas refugiados han tenido que hacer frente en sus países de origen. La empresa también sensibiliza a los trabajadores migrantes sobre las diferencias culturales, idiomáticas y de hábitos en Brasil.

19. OIT. *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes — Resultados y metodología*, Ginebra, 2018, p. ix.

20. OIT. *Decent Work for Migrants and Refugees*, Geneva, 2016, p. 2.

21. Know the Chain. *Investor Snapshot: Forced Labour in the Construction Sector*, 2019, p. 3.

22. OIT. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, Ginebra, 2017, p. 9.

23. Know the Chain. *Investor Snapshot: Forced Labour in the Construction Sector*, 2019, p. 3.

24. ACNUR. *Datos básicos*, Nueva York, 2019.

## UNA MIRADA LOCAL

A finales de 2018 y principios de 2019, la **Red del Pacto Mundial en Turquía** celebró una serie de mesas redondas para directores ejecutivos sobre “Empresa y Derechos Humanos” con la asistencia del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en Turquía. En el marco de este programa se celebró la mesa redonda de directores ejecutivos sobre “Integración de refugiados y empresa”, en la que se debatió el papel de las empresas en la creación de oportunidades a corto y largo plazo para los refugiados, y cómo reforzar de manera colectiva las buenas prácticas.

La **Red del Pacto Mundial en El Salvador** ha puesto en marcha un proyecto de dos años, una mesa redonda intersectorial denominada “Condiciones de bienvenida para la población migrante salvadoreña: la vía del empleo e intermediación laboral”, que es una colaboración entre varias ONG, el Gobierno y el sector privado para mejorar la vía de acogida para los migrantes deportados de Estados Unidos. El objetivo del proyecto es contribuir a la generación de empleo a través de la articulación y vinculación de actores que intervienen en el retorno de migrantes salvadoreños.

## ACCIONA

■ PAÍS: España

■ SECTOR: Electricidad

■ EMPLEADOS: 37 403

Las empresas de infraestructuras operan en entornos con altos riesgos asociados a la cadena de valor, especialmente cuando trabajan en zonas geográficas legalmente complejas. En 2015, ACCIONA desarrolló una norma para el bienestar de los trabajadores migrantes, relacionada con la contratación, el empleo y el alojamiento de trabajadores migrantes en países con una legislación laboral que no se ajustaba a las normas internacionales. El enfoque de ACCIONA se aplica en todos los países de operación y unidades de negocio.

El objetivo de esta norma es conseguir y mantener una cadena de suministro totalmente alineada con las políticas de ACCIONA. También se propone gestionar cualquier diferencia de comportamiento en relación con los derechos humanos y laborales con socios, subcontratistas y proveedores.

La norma sintoniza los procesos de recursos humanos, compras, desarrollo empresarial, gestión de proyectos y gestión del bienestar de los empleados.

ACCIONA está definiendo procedimientos específicos para diferentes zonas geográficas (es decir, adaptados a la legislación laboral local) aplicables a todos los negocios de infraestructura de la empresa. Estos procedimientos incluyen, entre otros, el control mediante auditorías internas y externas del bienestar de los empleados para garantizar el cumplimiento. De esta forma, ACCIONA protege los derechos de los trabajadores migrantes que desarrollan sus actividades vinculadas a los proyectos de la empresa.

## CHAROEN POKPHAND GROUP

■ PAÍS: Tailandia

■ SECTOR: Diversificado

■ EMPLEADOS: 300 000

Siendo una de las empresas de proteínas más importantes del mundo, la plantilla del Grupo Charoen Pokphand incluye a una proporción significativa de trabajadores extranjeros y migrantes, y la empresa se ha esforzado por garantizar condiciones de trabajo no discriminatorias, contratación ética y prácticas de contratación justas. Todos los empleados migrantes tienen derecho al mismo salario y a los mismos beneficios de la empresa de los que disfrutaban los trabajadores regulares, incluidos prestaciones médicas, seguro, ayuda para vivienda y desplazamiento, así como aumentos de sueldo relacionados con el desempeño. Los trabajadores migrantes también tienen acceso a un traductor in situ.

En el marco de la política de derechos humanos del Grupo, la empresa también publicó, en febrero de 2019, una "Política y directrices de contratación de trabajadores extranjeros del Grupo Charoen Pokphand". Para implementar esta política, las filiales

del Grupo, incluidas Charoen Pokphand Foods PLC. y CPRAM Co., Ltd., ambas productoras de alimentos, son responsables de cubrir la "tasa de contratación cobrada por la agencia de contratación y cualquier gasto relacionado durante el proceso de contratación en el país de empleo, por un importe no inferior al requerido por ley en ese país".

Cabe destacar que la política cubre más gastos en nombre de los trabajadores que las prácticas habituales del sector. Por ejemplo, esta política absorbe gastos adicionales de los trabajadores migrantes, como las tasas de visado y permiso de trabajo, las tasas de renovación de visado y permiso de trabajo, las tasas de reconocimiento médico, la ayuda de alojamiento en función de las ubicaciones y los incentivos financieros no discriminatorios para diversas condiciones de trabajo<sup>25</sup>.

25. Charoen Pokphand Group. *The Foreign Workers Recruitment Policy and Guidelines*, Thailand, 2018, p. 1–2.

## MÁS INFORMACIÓN

El **Sistema Internacional de Integridad en la Contratación (IRIS)**, por sus siglas en inglés) es una iniciativa mundial puesta en marcha por la Organización Internacional para las Migraciones cuyo objetivo es promover la contratación internacional ética. Funciona definiendo y estableciendo una referencia para la contratación ética y estableciendo un programa de certificación voluntaria para los contratantes éticos, así como un mecanismo de cumplimiento y seguimiento.

Los **Principios Generales y Directrices Operativas para la Contratación Equitativa** son principios y directrices no vinculantes de la OIT destinados a fundamentar el trabajo actual y futuro de la OIT y de otras organizaciones, legislaturas nacionales e interlocutores sociales en la promoción y garantía de una contratación equitativa.



**V.**  
**INVERTIR CON UNA**  
**PERSPECTIVA DE**  
**GÉNERO**

Por lo que respecta a decisiones e inversiones financieras, las empresas no parecen dar la misma prioridad al liderazgo de las mujeres. La aplicación de una perspectiva de género a las inversiones se caracteriza por realizar inversiones en empresas propiedad de mujeres o dirigidas por mujeres, promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y desarrollar productos y servicios que repercutan positivamente en las mujeres<sup>26</sup>.

Los estudios ponen de manifiesto que las empresas fundadas por mujeres generan en última instancia mayores ingresos (más del doble por dólar invertido) que las fundadas por hombres<sup>27</sup>. A pesar de ello, los fondos de inversión comprometidos con la inversión en empresas fundadas por mujeres, especialmente las dirigidas por mujeres, a menudo tienen dificultades para ampliar su base de capital y aumentar su capacidad de inversión.

Solo en Estados Unidos, las empresas fundadas por mujeres obtienen menos del 2 % de las inversiones de capital riesgo. Las startups fundadas por equipos femeninos recibieron apenas 1900 millones de dólares del total de 85 000 millones de dólares invertidos por fondos de capital riesgo en 2018<sup>28</sup>. No obstante, las entidades financieras y los inversores de impacto están abriendo camino y desarrollando programas y estrategias para garantizar que las empresas y los proyectos liderados por mujeres reciban las mismas oportunidades.

En 2002, se lanzó la Alianza Global de Bancos para la Mujer, centrada principalmente en préstamos bancarios para pymes. Se trata del único consorcio mundial dedicado a apoyar a los bancos que se centran en apoyar el empoderamiento económico de las mujeres. Con el apoyo del Grupo BID y la Corporación Financiera Internacional, Itaú Unibanco se unió a la Alianza para crear el programa "Mulher Emprendedora", que proporciona capital y desarrollo de capacidades a las mujeres empresarias en Brasil. Los mercados de valores también están redoblando sus esfuerzos, y 85 han organizado eventos denominados "Ring the Bell for Gender Equality" en 2019. Uno de ellos es la Bolsa de Santiago, Chile, que desarrolló una estrategia de sostenibilidad con un sólido enfoque en la diversidad y el liderazgo femenino, y puso en marcha una serie de iniciativas, como el establecimiento del Dow Jones Sustainability Index Chile, que se basa en cuatro variables relacionadas con el género.

Es alentador que las herramientas financieras se utilicen cada vez más para promover la diversidad y la inclusión. Mapfre, proveedor de servicios financieros de España, lanzó un fondo de inclusión para invertir principalmente en empresas líderes en la contratación de personas con discapacidad. Además del empoderamiento financiero, las empresas también están desarrollando productos para permitir que las mujeres se conviertan en empresarias de éxito.

# 80 %

**de los directores ejecutivos de todos los sectores afirman que ven un claro valor comercial en la diversidad y están de acuerdo en que la participación y el liderazgo de las mujeres son un factor crítico para impulsar el rendimiento.**

**Fuente:** UN Global Compact-Accenture Strategy 2019 CEO Study

La Fundación Vodafone Turquía (institución benéfica de Vodafone Turquía) puso en marcha el proyecto "Women First in Entrepreneurship" en colaboración con el Ministerio de Educación Nacional de Turquía y la Fundación de Informática de Turquía. El objetivo del proyecto es ofrecer una plataforma en línea a las mujeres que quieran generar ingresos mediante la venta de productos artesanales a través de tecnologías digitales. La empresa también ofrece formación tecnológica y en materia de emprendimiento, con la participación de 54 000 mujeres en 2019.

Por otra parte, Vodafone ha desarrollado una aplicación que amplía la plataforma de formación y venta para llegar a más mujeres de ciudades de toda Turquía. Melmax Farm Fresh, una pyme de Kenia, ha llevado a cabo un estudio en el que se determinó que las iniciativas agrícolas dirigidas por mujeres eran una potente fuerza para el desarrollo rural y el crecimiento económico. Sobre la base de los resultados, la empresa lleva a cabo un programa de formación para que los pequeños agricultores exploten de forma sostenible frente al cambio climático, centrado en las mujeres jóvenes.

Este año, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha puesto en marcha el programa "Meta Igualdad de Género", una Iniciativa de Impacto Mundial para movilizar a las empresas con el fin de establecer objetivos empresariales y aumentar la representación y el liderazgo de la mujer en la empresa, en todos los niveles y en todas las áreas. La iniciativa se desarrolla para impulsar acciones empresariales en apoyo al Objetivo 5.5, que hace un llamamiento por la plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo, también en la vida económica, en el horizonte 2030.

26. IBD Invest. *Gender Lens Investing*, Washington D.C., 2019.

27. Boston Consulting Group (BCG), *Why Women-Owned Startups are a Better Bet*, 2018.

28. Pitchbook. *The VC Female Founders Dashboard*, 2019.



Todavía queda mucho por hacer para lograr una sociedad equilibrada en términos de género y nuestra asociación con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas a través de la Red Local nos ha expuesto a los mejores principios y estrategias de trabajo en este sentido. También somos conscientes de que nuestros esfuerzos por empoderar a las mujeres pueden resultar inútiles si la sociedad sigue manteniendo la creencia retrógrada de que los hombres son superiores a las mujeres y, en este sentido, estamos trabajando con líderes comunitarios para sensibilizar a la población local sobre los beneficios de la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Melvin Muna,  
Director Ejecutivo y fundador, MELMAX FARM  
FRESH, Kenia



### FOCO: PIONEROS EN ODS

En 2019, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas reconoció a diez jóvenes Pioneros en ODS, líderes empresariales que están haciendo un trabajo excepcional para impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Uno de estos Pioneros es Murtaza Ahmed, director general de la empresa de ropa paquistaní Artistic Milliners. Desde que Murtaza Ahmed se incorporó a la empresa en 2012, Artistic Milliners se ha convertido en la primera empresa de vaqueros en Pakistán con el sello "Fair Trade USA". Murtaza Ahmed también designó a mujeres para que ocuparan el 50 % de los puestos de alta dirección. El número de mujeres en el consejo de administración de la empresa aumentó a 16 (lo que equivale al 50 % de todos los miembros del consejo de administración) cuando solo había dos en 2012. Murtaza Ahmed utiliza las plantas de la fábrica como espacios para el cambio social y ha colaborado con otras organizaciones para medir y cuantificar el impacto del trabajo digno y la igualdad de género en las operaciones comerciales.

## POMONA IMPACT

■ PAÍS: Guatemala

■ SECTOR: Instrumentos de inversión no participativa

■ EMPLEADOS: 15

Pomona Impact es un fondo de inversión de impacto con sede en Antigua, Guatemala, con un fondo piloto totalmente desplegado de 2 millones de dólares invertidos en 21 empresas sociales, 48 % de las cuales están dirigidas por mujeres. Actualmente, Pomona está poniendo en marcha un segundo fondo con un objetivo de 30 millones de dólares para invertir en empresas en fase de crecimiento en el ámbito de la agricultura y los servicios básicos en América Central, México, Ecuador y Colombia que, a través de sus actividades comerciales, generan un impacto social o ambiental significativo y cuantificable.

En la región, existe una gran brecha tanto de financiación pública como de capital privado para las empresas lideradas por mujeres, a pesar de que las mujeres latinoamericanas son muy emprendedoras, a menudo por necesidad (Global Entrepreneurship Monitor. Global Report 2017/18). Con el fin

de promover la igualdad de género y hacer un seguimiento del progreso, Pomona ha incorporado una perspectiva de género en sus procesos de debida diligencia y seguimiento: preguntando a las empresas participadas actuales y potenciales sobre la propiedad, la dirección, los empleados, los beneficios y su impacto en las mujeres en la sociedad (por ejemplo, apoyo/em-poderamiento de las mujeres a través del servicio o el producto de la empresa). Por otra parte, Pomona organiza de manera colaborativa formación sobre perspectiva de género para otros inversores de la región y promueve activamente la igualdad de género en el lugar de trabajo para convertirse en un modelo positivo a seguir para los demás<sup>29</sup>.

29. Dirigidas por mujeres: "Al menos uno de los cofundadores es una mujer" (10/21 empresas) y "al menos un gerente es una mujer" (10/21 empresas).

## AMOREPACIFIC CORPORATION

■ PAÍS: Corea

■ SECTOR: Artículos para el hogar y construcción de viviendas

■ EMPLEADOS: 3150

Con una amplia base de clientes mujeres en la industria de la cosmética, Amorepacific Corporation se compromete a mejorar el liderazgo de las mujeres entre sus empleados. La empresa ha establecido una combinación de políticas y ha desarrollado diversas actividades culturales para fomentar un entorno de trabajo en el que los empleados puedan demostrar su liderazgo.

Para garantizar la máxima eficiencia en el trabajo y permitir la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la empresa promueve una política de horario flexible e introduce un programa de "Atención a mujeres embarazadas" para crear un entorno de trabajo favorable a las mujeres embarazadas.

Esto incluye prestaciones de salud, ausencia de horas extras y flexibilidad para las citas médicas durante el horario laboral. Otros componentes incluyen concienciar a los miembros del equipo para que sean considerados con las colegas embarazadas y ofrecer guardería en la empresa.

La empresa también ha lanzado un programa de mentorazgo interno para mujeres. Como consecuencia de estos cambios, la ratio de mujeres directivas ha ido aumentando a lo largo de tres años consecutivos, pasando del 26,5 % en 2016 al 31 % en 2018.



## MÁS INFORMACIÓN

IDB Invest y ESADE Business School realizaron el primer estudio de inversión con perspectiva de género en América Latina y el Caribe. El estudio pone de manifiesto que los bonos de género forman parte de una nueva tendencia en las finanzas sociales y son una forma innovadora de ofrecer préstamos a pymes dirigidas por mujeres. Actualmente, la brecha en términos de crédito es de 93 000 millones de dólares para las pymes dirigidas por mujeres<sup>30</sup>. El estudio se refiere a la **Herramienta de Análisis de la Disparidad de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres** como primer paso para que las empresas comprendan su situación actual en el lugar de trabajo en términos de igualdad de género.

30. IFC, World Bank Group, SME Finance Forum. *MSME Finance Gap*. Washington D.C., 2017, p. 39. La brecha financiera representa la diferencia entre la oferta actual y la demanda potencial que pueden abordar las instituciones financieras.

# VI. UNA NUEVA MIRADA SOBRE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

“ Respetar y proteger los derechos humanos va mucho más allá de las cuestiones de cumplimiento normativo.

Martin Brudermüller,  
Presidente Adjunto del Consejo  
de Administración y Director  
de Tecnología  
Directivo en BASF SE

## UNA MIRADA LOCAL

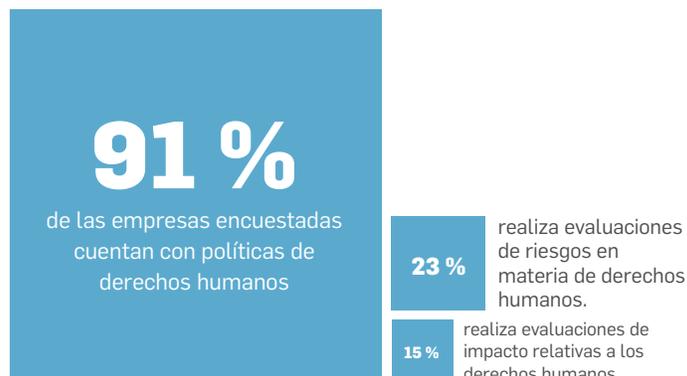
Muchas Redes Locales del Pacto Mundial, en todas las regiones del mundo, ofrecen formación dinámica sobre debida diligencia en materia de derechos humanos para ayudar a las empresas a comprender sus responsabilidades derivadas de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y, lo que es más importante, poner en práctica los principios y desarrollar procesos sólidos de debida diligencia.

Cada vez son más los directores ejecutivos que están dando un paso al frente y concienciando públicamente sobre los derechos humanos. Resulta prometedor que, a su vez, estén aumentando las expectativas del público y que la legislación sobre debida diligencia en materia de derechos humanos esté ampliándose en todo el mundo. Los Informes Anuales de Progreso emitidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas han puesto de manifiesto sistemáticamente que la mayoría de las empresas encuestadas declaran disponer de políticas de derechos humanos. Sin embargo, existe una brecha clara por lo que respecta a una aplicación significativa. De hecho, solo el 28 % de las empresas encuestadas declaran supervisar y evaluar el desempeño en materia de derechos humanos, y solo el 25 % declaran incluir referencias a los derechos humanos en la cadena de suministro y los contratos de subcontratación con proveedores. En el caso de las preguntas relacionadas con los derechos humanos y el trabajo formuladas en la encuesta del Informe de Progreso, los resultados agregados de las pymes son sistemáticamente peores. Por ejemplo, en 2019, el 37 % de las pymes declararon impartir cursos de formación y sensibilización para sus empleados, frente al 59 % de las grandes empresas. Habida cuenta de que las pymes representan el 90 % de las empresas y 50 % del empleo en todo el mundo<sup>31</sup>, otorgar una mayor prioridad a directrices y herramientas para pymes contribuiría en gran medida a la ampliación de las prácticas responsables.

Para evitar las violaciones de los derechos humanos, las empresas tienen que identificar sus principales desafíos en materia de derechos humanos, aplicar procesos y prácticas sólidos de debida diligencia en materia de derechos humanos y garantizar que los resultados se retroalimenten en la toma de decisiones y la formulación de estrategias. No obstante, este no debe ser solo otro ejercicio de control en el que intervengan únicamente partes aisladas de la estructura de las empresas. Por el contrario, las empresas líderes están analizando sus operaciones de manera integral, por ejemplo, aplicando los aprendizajes y los esfuerzos del cumplimiento de lucha contra la corrupción a la debida diligencia en materia de derechos humanos.

Para apoyar los derechos humanos, las empresas deben estar al tanto de los desafíos que evolucionan rápidamente y, cuando sea posible, interactuar con los responsables de la formulación de políticas. Como ejemplo, un grupo de empresas francesas encabezadas por L'Oréal apoyaron públicamente el nuevo Convenio de la OIT relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio se adoptó en julio de 2019 y tiene por objeto proteger a todos los trabajadores, en todos los sectores y en todas las condiciones contractuales, de la violencia y el acoso.

Es importante señalar que los marcos existentes de debida diligencia en materia de derechos humanos no deben permanecer estáticos, sino que deben ser instrumentos en constante evolución



Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas - Progress Report 2019

que se mantengan al día con los contextos evolutivos en los que se llevan a cabo las operaciones, por ejemplo, teniendo en cuenta los efectos del cambio climático, los conflictos, la migración forzosa y la escasez de recursos. Deben actualizarse para tener en cuenta factores como el impacto del cambio climático y, en particular, prestar mayor atención a las causas raíz en lugar de limitarse a gestionar los riesgos. Uno de los problemas para las empresas a la hora de adoptar un enfoque integrado que incorpore los derechos humanos en todas las funciones, operaciones y en la cadena de valor es que la política y la orientación formales que las ayudan a hacerlo han sido insuficientes.

El análisis integral de los derechos humanos incluye la integración de todas las funciones de la empresa, como recursos humanos, cumplimiento normativo y compras. Red Eléctrica, operador del sistema de transporte eléctrico español, ha establecido su Plan Director de Recursos Humanos, que se basa en cinco principios básicos: eficiencia, igualdad de oportunidades, conciliación entre la vida profesional y personal, trato justo e individualizado de todos los profesionales y respeto a la diversidad. Para poner en marcha el plan, la empresa ha desarrollado un modelo de gestión de la diversidad que reúne modelos anteriores bajo el mismo paraguas, ampliando el alcance mediante la integración de áreas problemáticas como la discapacidad, la edad y las personas LGBTI.

MRV, la mayor constructora brasileña, está aplicando los aprendizajes de sus funciones de lucha contra la corrupción, integridad y cumplimiento normativo a sus esfuerzos en materia de derechos humanos y viceversa. Al mismo tiempo, MRV apoya los derechos humanos a través del acceso a asesoramiento jurídico gratuito para los empleados, inversiones en escuelas y esfuerzos para reintegrar a antiguos detenidos en la sociedad y la plantilla.

31. Banco Mundial. *Small and Medium Enterprise Finance*. Washington D.C., 2019.

## MÁS INFORMACIÓN

En junio de 2019, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas presentó un nuevo informe al Consejo de Derechos Humanos en el que se esbozan las **“Dimensiones de Género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”**. El informe subraya que “Las empresas deben utilizar instrumentos como la Herramienta de Análisis de la Disparidad de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para evaluar la

naturaleza y el alcance de la discriminación de género en todas sus actividades, así como la eficacia de sus medidas para hacer avanzar la igualdad de género”.

El **Instituto Danés de Derechos Humanos** publicó una [lista de comprobación](#) como orientación operativa sobre cómo garantizar la debida diligencia al operar en áreas donde los proyectos de una empresa pueden afectar a los pueblos indígenas.

## DANFOSS GROUP

■ PAÍS: Dinamarca

■ SECTOR: Hardware tecnológico

■ EMPLEADOS: 26 645

Para que se gestionen con eficacia, las consideraciones sobre derechos humanos deben estar integradas en la organización. El proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos de Danfoss tiene como objetivo desarrollar la capacidad local para manejar cuestiones de derechos humanos en las diferentes regiones en las que la empresa desarrolla su actividad. La alta dirección regional designa las funciones clave de cada proyecto, y también aprueba los planes de acción correspondientes a la región en cuestión, facilitando así la ejecución y creando propiedad a escala local. Se da prioridad a las regiones que tienen un mayor riesgo de sufrir impactos negativos en términos de derechos humanos.

En cada proyecto, la evaluación de la legislación y las prácticas reales en los países de la región constituye la base para identificar, evaluar, establecer prioridades y mitigar los posibles impactos sobre los derechos humanos en el proceso de debida diligencia. Mientras que el análisis inicial de posibles ámbitos para los planes de acción se lleva a cabo en la sede central, los equipos locales de proyectos de derechos humanos evalúan, establecen prioridades y elaboran planes de acción para mitigar los posibles impactos negativos en los derechos humanos. Las reuniones periódicas de seguimiento garantizan el avance de los planes de acción.

## CEMEX

■ PAÍS: México

■ SECTOR: Construcción y Materiales

■ EMPLEADOS: 67 000

Con el fin de identificar, establecer prioridades y mitigar sus impactos en materia de derechos humanos, CEMEX ha llevado a cabo una autoevaluación de cumplimiento en materia de derechos humanos que ha puesto de relieve importantes problemas en materia de derechos humanos en sus operaciones y en la comunidad.

Reuniendo los conocimientos especializados de sus Comités Éticos locales y las funciones empresariales clave, incluidos recursos humanos, asuntos jurídicos, gestión de riesgos empresariales, compras, sostenibilidad, salud y seguridad, y comunicaciones, CEMEX ha llevado a cabo evaluaciones de derechos humanos en 30 países. Se trataba de emplazamientos con operaciones de hormigón, cemento y áridos, terminales marítimas y oficinas corporativas.

La evaluación se basó en cuestiones clave, como las condiciones de trabajo, las formas modernas de esclavitud, la libertad de asociación, la tolerancia y la inclusión, los derechos civiles y políticos y la calidad medioambiental. Los grupos vulnerables que participaron en la evaluación incluían a empleados, contratistas y comunidades, abarcando a niños, mujeres, personas con discapacidad, indígenas y trabajadores migrantes. Se basó en las mejores prácticas de la metodología de comprobación rápida del Instituto Danés de Derechos Humanos, la herramienta de autoevaluación del Pacto Mundial y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Como medida de seguimiento, se debatieron los efectos identificados con cada uno de los 30 países evaluados, y se estableció un plan básico de corrección

y mitigación para comenzar a trabajar en la corrección y la prevención de situaciones en las que pudieran vulnerarse los derechos humanos.

Cada grupo de funciones empresariales está llevando a cabo acciones de seguimiento para cada problema de derechos humanos con el fin de mitigar futuras violaciones y permitir una prevención exhaustiva de conformidad con las normas internacionales sobre debida diligencia en materia de derechos humanos. Entre los ejemplos se incluye una política de puertas abiertas para que empleados, contratistas y miembros de la comunidad presenten reclamaciones (basada en el mecanismo de reclamaciones ya establecido en la línea ETHOS); informes mensuales de incidentes sociales y medioambientales, que constituyen la base de mensajes directos del director ejecutivo de CEMEX solicitando operaciones para abordar y remediar cualquier violación; y formación adicional para empleados y contratistas sobre la alineación de sus decisiones con la Política de Derechos Humanos y la Política de Ética y Cumplimiento Normativo de la empresa.

A través de esta evaluación, CEMEX ha reforzado su compromiso de desarrollar capacidades en el conjunto de sus actividades para abordar los problemas de derechos humanos, al tiempo que ha trabajado para maximizar los impactos positivos y avanzar en la estrategia de la empresa en materia de ODS impulsada por los derechos humanos<sup>32</sup>.

32. CEMEX. *Informe integrado*, México. 2018, p. 100–105.

# VII. LUCHA CONTRA LA POBREZA LABORAL





**La mayoría de las causas profundas de la pobreza son importantes tanto en los mercados en desarrollo como en los desarrollados. Por ejemplo, en un nivel micro, muchas personas no se dan cuenta, incluso aquí en los Estados Unidos, de que para las personas con los salarios más bajos la factura del agua puede representar hasta el 20 % de su salario neto.**

Patrick Decker, director ejecutivo de Xylem

“La pobreza constituye en cualquier lugar un peligro para la prosperidad en todas partes”<sup>33</sup>. Erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones es el mayor desafío global y la consecución de este objetivo es un requisito indispensable para el desarrollo sostenible. El empleo debería ser un vector para sacar a las personas de la pobreza, pero todavía casi 700 millones de mujeres y hombres en países de ingresos bajos y medios que están trabajando no ganan lo suficiente para salir de la pobreza y sacar a sus familias de la pobreza<sup>34</sup>. En el caso de estos trabajadores pobres, es probable que se deba a los bajos ingresos y, en general, a unas condiciones de trabajo inadecuadas.

A estos “trabajadores pobres” se les debe dar la oportunidad de mejorar sus vidas, y esto depende de una remuneración económica suficiente a cambio de su trabajo, tiempo y habilidades. El derecho a un salario justo está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable que garantice para sí misma y su familia una existencia conforme a la dignidad humana”. Fundamentalmente, existen fallos estructurales que lo impiden. Las medidas que las empresas pueden tomar para contribuir a reducir la pobreza en sus propias operaciones comerciales y en el conjunto de sus cadenas de valor globales incluyen el

respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores y la oferta de un trabajo decente, lo que significa un trabajo productivo y con un salario justo, así como la adopción de prácticas de compra responsables. Sin embargo, garantizar un salario digno en el conjunto la cadena de suministro es extremadamente complejo, ya que la política y las prioridades nacionales están interrelacionadas con los mercados comerciales internacionales que impulsan los precios de las materias primas, la competencia y los salarios mínimos.

Farmer Income Lab, un think-do-tank colaborativo fundado por Mars Incorporated en 2018, trabaja para identificar y probar formas óptimas de impulsar mejoras significativas en los ingresos de los pequeños agricultores. El laboratorio se fundó como una incubadora de ideas que pueden ponerse en práctica a través de estrategias de abastecimiento sostenibles que pueden comenzar con Mars, pero que podrían ampliarse mucho más. PRONACA, un productor de alimentos de Ecuador, puso en marcha su Programa de Integración de Proveedores de Pequeños Productores, que proporciona a los agricultores ayuda financiera para comprar insumos, asistencia técnica para mejorar los rendimientos y una compra garantizada del 100 % de cada cosecha<sup>35</sup>. Restaurantes Toks, una cadena de restaurantes mexicana, contrató a un pequeño productor como líder de café sostenible para organizar a otros productores de café. La empresa creó su propia cooperativa, lo que dio lugar a que los productores cobraran un 50 % más de lo que normal-

### UNA MIRADA LOCAL

La Red del Pacto Mundial en Costa Rica ha desarrollado una evaluación y herramienta denominada **“Alianza Empresarial contra la Pobreza Extrema”**, que ayuda a las empresas a comprender las causas profundas de la pobreza en sus plantillas, sobre la base de cuatro áreas: salud, educación, vivienda y economía familiar.

### COMPROMISO

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pone en marcha una **Plataforma de Acción** centrada en la **“Lucha contra la pobreza laboral”** para reforzar la ambición de las empresas y la acción colectiva para promover el Objetivo 1: Fin de la pobreza, el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, y el Objetivo 10: Reducción de las desigualdades mediante salarios dignos y protección social.

mente cobran en la cadena de suministro. Este proyecto de café sirve como una iniciativa de creación de confianza entre la empresa y sus proveedores y sigue contribuyendo a elevar el nivel de vida de las personas que trabajan en esta cadena de suministro. PT Rimba Makmur Utama, un proveedor de servicios medioambientales de Indonesia, ha puesto en marcha un programa de desarrollo comunitario en 34 aldeas cuyo objetivo es crear alternativas de desarrollo económico sostenible y contribuir a la reducción de la pobreza y la reducción de las emisiones de carbono. El proyecto invierte en medios de vida comunitarios de agricultores, pescadores, empresarios, empresas familiares y trabajadores. Se hace desde diferentes perspectivas, como microfinanzas, centros de formación para la gestión agrícola, oportunidades empresariales adicionales para complementar los ingresos, así como apoyo para establecer contratos de compra para formar parte de cadenas de suministro locales. La empresa reconoce que

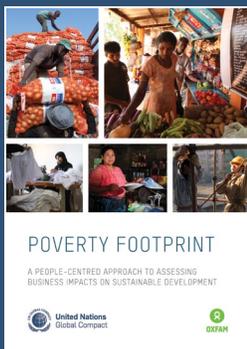
la debida diligencia en materia de derechos humanos es un proceso permanente y pone en práctica políticas y sistemas de supervisión para fomentar su compromiso. Danone, un productor de alimentos francés, lanzó su programa Dan' Cares en 2009 para ofrecer cobertura de salud a todos los empleados de todo el mundo para hospitalización y cirugía, atención materna, reconocimientos médicos y servicios de farmacia. A finales de 2018, 74 420 empleados en más de 49 países se beneficiaban del programa Dan'Cares.

33. OIT. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, 1944, p. 1.

34. OIT. *La OIT hace un llamamiento para impulsar los mercados laborales mundiales, la protección social y el diálogo social*, Washington D.C., 2017.

35. Las transacciones no son obligaciones para los proveedores, sino acuerdos de compraventa voluntaria.

## MÁS INFORMACIÓN



Junto con OXFAM, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha publicado la **“Huella de la pobreza”**, una herramienta de evaluación que permite a las empresas y a los agentes de la sociedad civil comprender los impactos de las empresas en la pobreza multidimensional.



La Red francófona de empresas para pisos de protección social<sup>36</sup> ha elaborado una guía de buenas prácticas, **“Empresas globales y protección social”**, en la que se examinan los factores impulsores, las estrategias empresariales y los resultados concretos de las empresas multinacionales que ofrecen un nivel mínimo de protección social a los empleados en todo el mundo.

36. La Red Mundial de Empresas para Pisos de Protección Social (SPF) pretende ser una plataforma para que las empresas compartan experiencias en materia de protección social y fomenten el debate sobre el papel de las empresas para apoyar la implantación de sistemas públicos de protección social en los países en los que desarrollan su actividad.

## OUTLAND DENIM

■ PAÍS: Australia    ■ SECTOR: Artículos personales    ■ EMPLEADOS: 52

Una remuneración justa basada en un estándar de salario digno internacional ha sido una parte fundamental del modelo de negocio humanitario de Outland Denim, creando protección económica para los miembros del personal que anteriormente eran vulnerables a la explotación y el empleo precario, o que lo han experimentado. Junto con la adquisición de habilidades, la planificación de la trayectoria profesional y la capacitación financiera, el personal forma parte de una minoría afortunada que gana un salario digno en la cadena de suministro mundial de moda.

Outland Denim se ha guiado por la Metodología Anker para fundamentar su metodología de salario digno, ya que utiliza datos específicos del país o la región y datos demográficos para determinar las necesidades calóricas, el tamaño de la familia y los miembros que ganan un salario en una familia. Outland Denim ha personalizado algunos parámetros para trabajar de manera coherente con su situación en Camboya, donde un hogar puede estar formado por parientes ajenos a la familia directa, que también dependen de los perceptores de ingresos

del hogar. Outland Denim ha consultado con varias empresas sociales y ONG, y periódicamente encuesta al personal, para comprender mejor los costes de vida desde su perspectiva y experiencia.

“ **Esta visión única de los comportamientos de vida y las necesidades económicas del personal en sus respectivas localidades es lo que permite a una empresa como la nuestra adaptarse mejor y, por tanto, añadir valor a su plantilla. Este intercambio de valor redunda en última instancia en un beneficio mutuo y tiene el potencial de elevar el nivel de vida de comunidades enteras. Pero también somos conscientes de los problemas relacionados con el paternalismo financiero, los desafíos del capitalismo consciente y el idealismo económico. Esto no debe ser una excusa para dejar a las personas que trabajan para nosotros en la pobreza.**

James Bartle,  
Director ejecutivo de Outland Denim

## DIANA HOLDING

■ PAÍS: Marruecos    ■ SECTOR: Productores de alimentos    ■ EMPLEADOS: 7200

Abordar la pobreza laboral y mejorar el nivel de vida de los trabajadores es el núcleo de la misión social de Diana Holding. Además de las revisiones constantes de la escala salarial de sus empleados, Diana Holding ofrece una amplia gama de beneficios laborales que tienen un impacto directo en la reducción de la pobreza y el empoderamiento económico. Por ejemplo, la empresa ofrece primas para ayudar a los empleados a pagar facturas de electricidad, alojamiento y transporte.

Además, convencidos del poder de la educación para fomentar el desarrollo económico, la empresa insiste en que los hijos de los trabajadores tengan acceso a la educación. En las zonas rurales de Marruecos, donde las largas distancias andando son una de las principales causas del abandono escolar, Diana Holding asume el

transporte escolar para los hijos de los trabajadores de los campos agrícolas y les proporciona material escolar.

Por otra parte, comprometida con el fomento del empoderamiento económico en las zonas rurales afectadas por el mayor índice de pobreza en Marruecos, la empresa dona cultivos a sus trabajadores agrícolas para que posteriormente puedan utilizarlos para generar ingresos extraordinarios. Diana Holding también ha creado un Fondo de Obra Social, financiado tanto por la empresa como por sus empleados, para ayudar a los trabajadores que atraviesan momentos difíciles a superar sus problemas. La Comisión de Obra Social gestiona el fondo con arreglo a las normas de procedimiento establecidas.

# 3. ESCALAR LA PRÁCTICA EMPRESARIAL RESPONSABLE EN TODO EL MUNDO

2018 y 2019 en cifras:

**78** formaciones en debida diligencia en materia de derechos humanos

**28** eventos a nivel de director ejecutivo sobre derechos humanos

**202** eventos de sostenibilidad social con múltiples partes interesadas

**46** eventos "Ring the Bell for Gender Equality" organizados por Redes Locales del Pacto Mundial en 2019



**Quiero reconocer el papel de las actividades de las Redes Locales del Pacto Mundial. Personalmente, nuestra empresa se beneficia y aprende mucho de ellas. Tomando a la Red del Pacto Mundial en Japón como ejemplo, los miembros y participantes realmente consideran que se trata de una plataforma muy útil. Muchas discusiones relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible no pueden realizarse en sus propias organizaciones, pero las actividades de la Red Local proporcionan una magnífica plataforma y oportunidades.**

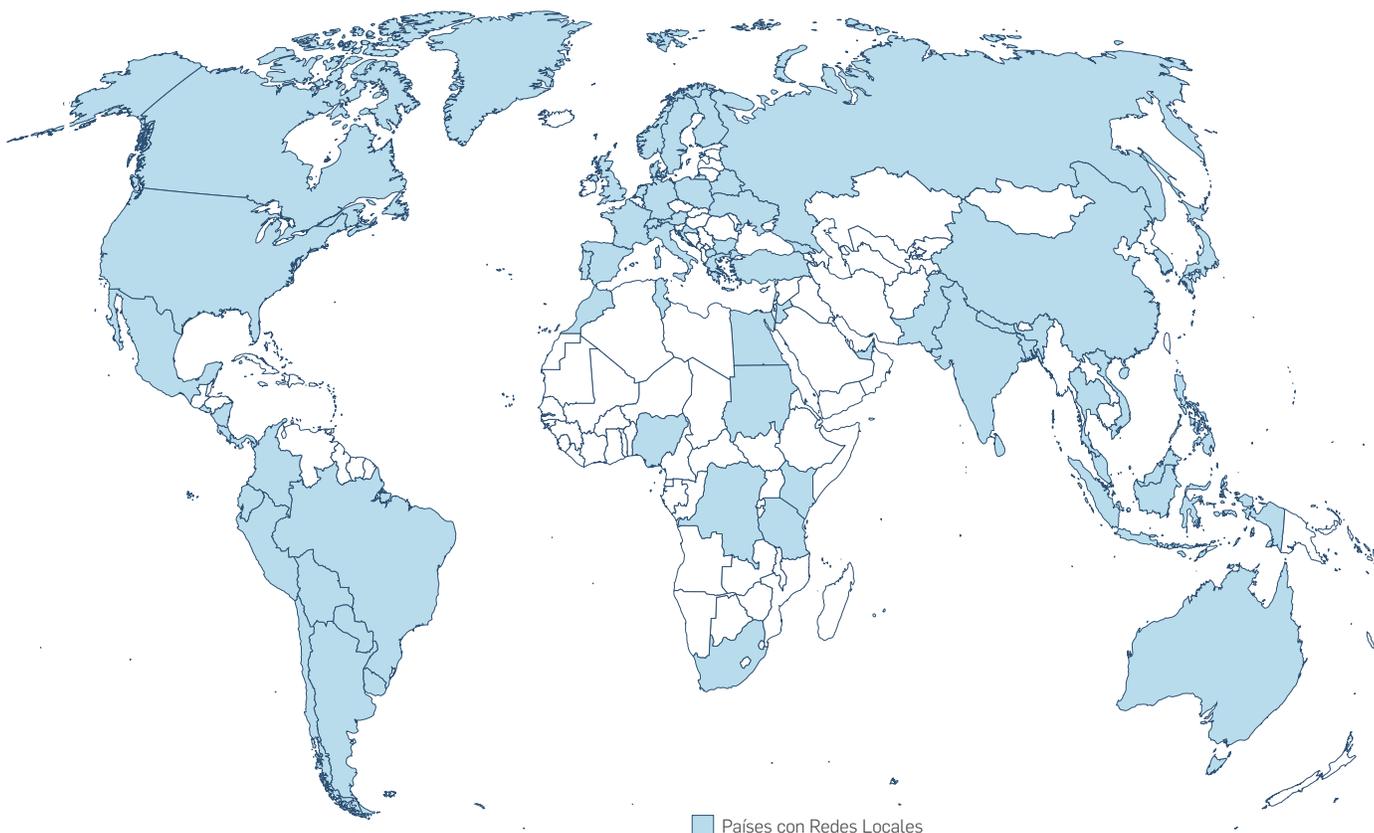
Sandra Wu,  
Presidenta y directora ejecutiva de Kokusai  
Kogyo Co., Ltd.

Necesitamos una acción local acelerada para que cambie significativamente la situación de los derechos humanos y la sostenibilidad social. Más de 60 Redes Locales del Pacto Mundial promueven los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a escala nacional y ayudan a las empresas a entender qué significa una empresa responsable en diferentes contextos nacionales, culturales y lingüísticos.

Según la Encuesta Anual de Redes Locales de 2019, el 66 % de las Redes Locales del Pacto Mundial indican que los derechos humanos son una cuestión prioritaria. Los derechos humanos también se mencionaron como el tema de asociación con múltiples partes interesadas más común en América Latina, Europa Occidental y América del Norte.

Las Redes Locales del Pacto Mundial proporcionan valor a las empresas y otras partes interesadas mediante el desarrollo de directrices y liderazgo de pensamiento sobre prioridades en materia de derechos humanos en contextos locales, la facilitación de grupos de trabajo, la habilitación de la puesta en común y el aprendizaje entre iguales, y la oferta de formación práctica sobre debida diligencia en materia de derechos humanos.

Por otra parte, las Redes Locales del Pacto Mundial tienden a ser importantes puentes para los Gobiernos a través de la facilitación del diálogo político y las asociaciones y la amplificación de la voz de las empresas locales, incluidas muchas pymes. La participación y la defensa de los Planes Nacionales de Acción sobre Empresa y Derechos Humanos es clave para muchas Redes Locales del Pacto Mundial.



# INSTANTÁNEA DE RECURSOS LOCALES EN TODO EL MUNDO



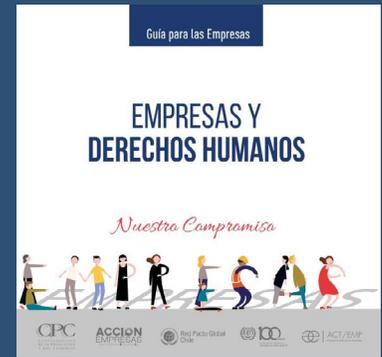
## RED DEL PACTO MUNDIAL EN AUSTRALIA

[No dejar a nadie atrás: Planificación para una transición justa](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN BRASIL

[Inmigración laboral y cumplimiento en América Latina y el Caribe](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN CHILE

[Empresa y Derechos Humanos: Una guía para las empresas](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN COLOMBIA

[La responsabilidad empresarial de respetar los Derechos Humanos: una lectura práctica de iniciativas multiactor en Colombia](#)



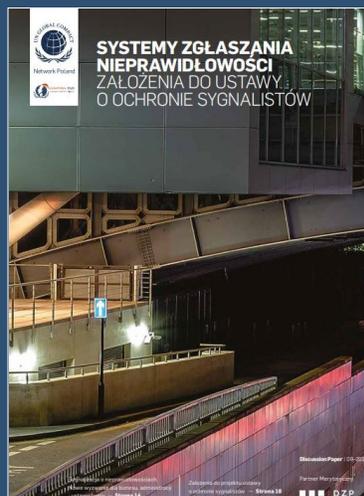
## RED DEL PACTO MUNDIAL EN ALEMANIA

[Implantación de mecanismos de reclamaciones en materia de derechos humanos: Una guía de para empresas](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN INDONESIA

[Ayuda en materia de empresas y derechos humanos. Sitio web: una plataforma de aprendizaje para empresas](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN POLONIA

[El sistema de notificación de irregularidades: proyecto de ley de protección de denunciantes](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN RUSIA

[Comparación entre expertos de los PRNU sobre empresas y derechos humanos y legislación de la Federación Rusa](#)



## RED DEL PACTO MUNDIAL EN ESPAÑA

[Empresa y derechos humanos: Acciones y de caso de éxito en el marco de la Agenda 2030](#)

## LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS



### DERECHOS HUMANOS

- 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente; y
- 2 Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.



### NORMAS LABORALES

- 3 Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- 4 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
- 5 La erradicación efectiva del trabajo infantil; y
- 6 La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.



### MEDIO AMBIENTE

- 7 Las empresas deben respaldar un enfoque preventivo en relación con los desafíos medioambientales;
- 8 Empezar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental; y
- 9 Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que respeten el medio ambiente.



### ANTICORRUPCIÓN

- 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas se derivan de: La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

## ACERCA DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Como iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas de todo el mundo para que sintonicen sus operaciones y estrategias con Diez Principios universales en los ámbitos de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Puesto en marcha en 2000, el mandato del Pacto Mundial de las Naciones Unidas consiste en guiar y apoyar a la comunidad empresarial mundial en el avance de los objetivos y valores de las Naciones Unidas mediante prácticas empresariales responsables. Con más de 10000 empresas y 3000 firmantes que no son empresas de más de 160 países, y con más de 60 Redes Locales, es la iniciativa de sostenibilidad empresarial más importante del mundo.

Para obtener más información, siga a @globalcompact en las redes sociales y visite nuestro sitio web [unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org).



**United Nations**  
Global Compact

© 2019 Pacto Mundial de las Naciones Unidas  
685 Third Avenue Nueva York, NY 10017, EE. UU.