

Plan de Acción

Nacional de Empresas

*Derechos
Humanos*

Boletín Igualdad en la Empresa



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Sumario.....5
El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos y su Implicación en las
Empresas..... 6
Derechos Humanos: obligaciones universales, responsabilidades compartidas..... 9
ARTÍCULO DE DAVID LAFUENTE DURÁN



TÍTULO: Boletín Igualdad en la Empresa (BIE)
NIPO: 047-19-020-1

*Catálogo de publicaciones de la Administración
General del Estado*

<http://cpage.mpr.gob.es>

ÍNDICE

Este *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) se centra en el **Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos** publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el jueves 14 de septiembre de 2017 con el fin de establecer las funciones que han de cumplir nuestro gobierno y las empresas españolas para garantizar el respeto a los derechos humanos en sus ámbitos de acción y en sus relaciones laborales.

Recoge, en su primer apartado, una aproximación a la finalidad y contenidos del mismo, centrándose en la responsabilidad de las empresas para respetar los derechos humanos.

Incluye un artículo de David Lafuente Durán “*Derechos Humanos: obligaciones universales, responsabilidades compartidas*” en el que se realiza un recorrido por el punto de partida y los antecedentes del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos y su concreción. Además, aporta información sobre las actuaciones del Instituto de la Mujer como organismo que garantiza el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho insoslayable.

Boletín “Igualdad en la Empresa” (BIE) es una publicación periódica del Instituto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Para su suscripción **aquí**

SUMARIO





EL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS Y SU IMPLICACIÓN EN LAS EMPRESAS

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos responde a las recomendaciones efectuadas en el marco de la Unión Europea mediante la **“Estrategia renovada de la Unión Europea para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”** y del **“Plan de Acción sobre derechos humanos y democracia 2015-2019 de la UE”** que incluye entre sus objetivos, el progreso en materia de derechos humanos y empresas. Además, tiene presente la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que marca los objetivos de carácter social, económico y medioambiental para lograr alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Así, el Plan de Acción Nacional se presenta con el fin de responder a las disposiciones establecidas en los Principios Rectores de Naciones Unidas¹ en materia de empresa y derechos humanos, constituyendo, por tanto, el punto de referencia para la actuación, tanto del Estado como de las empresas, para hacer frente a cualquier impacto negativo de la actividad empresarial y prevenir abusos de los derechos humanos en las empresas.

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos consta de los siguientes apartados:

- El compromiso de aplicar los Principios Rectores de la ONU
- Los antecedentes, contexto nacional y principales hitos que precedieron el Plan
- Los ámbitos de actuación y 52 medidas para respetar y proteger los derechos humanos clasificadas en los tres pilares que constituyen los Principios Rectores (proteger, respetar y remediar) y atendiendo a los niveles de formación, desarrollo y seguimiento y evaluación.
- El seguimiento y actualización del Plan: vigencia de 3 años, a partir de la cual se revisará, analizará y evaluará.

Siendo la protección y la promoción de los derechos humanos una prioridad para España, el Plan de Acción Nacional constituye la manifestación específica del

¹ Los Principios Rectores constituyen la “norma de conducta a nivel mundial” que se espera deben seguir los Estados y las empresas en materia de derechos humanos.

compromiso más amplio con tales derechos en nuestro país para aplicar los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos.

❖ **La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos**

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, en conformidad con los Principios Rectores, establece para todas las empresas españolas, independientemente de su tamaño o sector, que han de cumplir con todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos mediante:

- La acción con debida diligencia para evitar o mitigar impactos negativos, lo que implica la implementación de políticas y procesos
- La asunción de responsabilidades en el caso de la existencia de consecuencias negativas

El objetivo general del Plan de Acción es promover que las empresas sean ambientes libres de discriminación y que, mediante la implementación de acciones concretas, promuevan derechos y se constituyan como espacios inclusivos que fomenten la diversidad, el pluralismo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Acción Nacional, por tanto, contribuye a fortalecer el respeto de los derechos humanos en las empresas y que ello se constituya como un elemento diferenciador para mejorar su reputación, imagen y marca de empresa. Además, el respeto de los derechos humanos favorece la valoración que realizan personas consumidoras, socias e inversoras, reforzando así, la ventaja competitiva de las empresas, tanto en el mercado nacional como internacional.

En España son ya muchas empresas, algunas de ellas pertenecientes a la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE), las que han incorporado la responsabilidad en materia de derechos humanos a su estrategia empresarial. Con ello, las empresas avanzan en el análisis y comprensión del impacto que supone el respeto de los derechos humanos. Un ejemplo de este avance se refleja en la adhesión de algunas empresas españolas al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

“Las empresas son cada vez más conscientes de que el respeto de los derechos humanos constituye, además, un activo en términos de negocio en tanto que tiene efectos sobre la reputación y la marca de la empresa”.

Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, pág. 6.

Respecto al Plan de Acción Nacional de Empresas y Derecho Humanos todas las empresas españolas encuentran un referente para hacer frente a la responsabilidad de respetar los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades y operaciones.

Para comprender la implicación que tienen las empresas a la hora de respetar los derechos humanos, el artículo “*El Plan de Acción Nacional de Empresa y Derechos Humanos del Gobierno de España y la Responsabilidad Social de las Empresas*”² además de centrar el contexto general en el que se desarrolla en Plan de Acción Nacional, realizar un recorrido por el deber del Estado de proteger los derechos humanos y sobre la responsabilidad de las empresas de respetarlos, especifica “algunos derechos humanos que pueden ser *impactados* en el contexto de las actividades de las empresas” y muestra ejemplos de situaciones empresariales que vulneran dichos derechos:

1. Derecho a no ser sometido o sometida a esclavitud, servidumbre o trabajo forzoso (PIDCP³, Art 8)

Ejemplo: una empresa que procesa alimentos y contrata una agencia de reclutamiento que utiliza a persona trabajadoras que son víctimas de trata y requiere que entreguen sus pasaportes hasta que paguen las deudas a la agencia.

2. Derecho a la libertad de expresión (PIDCP, Art. 19)

Ejemplo: una empresa extractiva presiona al Gobierno para que inicie acciones legales contra personas que participan en una manifestación de una manera pacífica.

3. Derecho a fundar y afiliarse a un sindicato y derecho de huelga (PIDCP, Art. 8)

Ejemplo: la discriminación de una empresa procediendo al despido de sus trabajadores o trabajadoras si se acogen a una huelga.

4. Derecho a la salud (PIDCP, Art. 12)

Ejemplo: una empresa química vierte desechos tóxicos sin tomar ninguna precaución y esos desechos contaminan el agua potable que se usa para el consumo humano y para regar las plantaciones.

5. Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (PIDCP, Art. 7)

Ejemplo: una empresa de ropa que tienen como entidad proveedora a otra empresa que paga menos del salario mínimo interprofesional a su plantilla y que requieren que su plantilla trabaje más de 80 horas a la semana en condiciones inhumanas, insalubres y peligrosas.

El artículo finaliza con una conclusión valorativa sobre la propuesta del Plan de Acción donde se señala que “el reto para las empresas sería, en primer lugar, no tomar el Plan como un ejercicio de cumplimiento superficial al que apenas se llega, que no sea un mero trámite de cumplimiento”, sino que las empresas “se tomen el Plan como un ‘deber real’ y no como un mero ejercicio superficial”.

² Autoría: Diana Loyola Chávez. Publicado en Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6527389>

³ [Plan Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(ONU\)](#)



DERECHOS HUMANOS: OBLIGACIONES UNIVERSALES, RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS

ARTÍCULO DE DAVID LAFUENTE DURÁN

Administrador Civil del Estado. Vocal Asesor de la Secretaría de Estado de Igualdad (Ministerio de la Presidencia). Catedrático Honorario en Responsabilidad Social por la UCAM.



El mundo actual requiere líderes comprometidos, gobernantes que tracen líneas rojas y no permitan retrocesos en derechos y obligaciones. Tenemos la suerte de pertenecer a esa sociedad occidental, a ese “mundo avanzado”, donde hablar de derechos humanos y de derechos laborales parece una obviedad. Pero que parezca una obviedad no debe

llevarnos a pensar que ya está todo logrado, ni a levantar los brazos pensando que hemos llegado a una meta. El trabajo por los derechos humanos y su perenne garantía nos lleva a estar siempre alerta, a velar por su respeto y a denunciar si en algún momento su cumplimiento adolece del debido respeto. En una sociedad interconectada como la actual, nuestras acciones, las de nuestros gobiernos y nuestras empresas, no se circunscriben a unas fronteras bien delimitadas.

Nuestro mundo globalizado difiere mucho de la visión estatocéntrica que imperaba en nuestras sociedades y en nuestras economías hace escasos años. Como dijere Daniel Bell hace una década, el estado por si solo es incapaz de dar respuesta a los grandes desafíos de nuestro tiempo. Dicho de otro modo, o contamos con nuestras empresas, nuestros agentes sociales y nuestra ciudadanía constituida en sociedad civil, o seremos incapaces de dar respuestas eficaces a los retos de este nuevo tiempo. Cuando hablamos de uno de los principales cambios que se dan entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (la Agenda 2030 de Naciones Unidas) y los previos Objetivos del

Milenio del año 2000, es precisamente la existencia del Objetivo 17, el de las alianzas público-privadas para lograr los retos. Sin la implicación de todos para lograr un mundo más humano, sostenible y justo, todo esfuerzo individual quedará en balde. Sin una colaboración y diálogo entre empresas y gobiernos para garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, objeto del presente artículo, toda acción individual quedará profundamente diezmada.

Los Planes de Acción de Empresas y Derechos Humanos, que emanan de los Principios Rectores de Naciones Unidas, constituyen el último gran avance que los distintos estados parte de la Organización de las Naciones Unidas están implementando para su efectivo cumplimiento. Pero antes de adentrarnos en ello, hagamos un poco de historia.

❖ Contexto

El fin de la Segunda Guerra Mundial trajo consigo una redefinición de la concepción de los Derechos Humanos. La protección de los Derechos Humanos abandonó la esfera estrictamente nacional para ser objeto de una reglamentación internacional. El abandono de su defensa en la esfera estrictamente nacional se debió fundamentalmente al repudio que ocasionaron los crímenes de la Alemania nazi, al deseo universal de paz entre una ciudadanía que había visto el continente en guerra por segunda vez desde el inicio de siglo, al peso que poco a poco iba obteniendo la opinión pública mundial y al hecho de que el Estado era el principal infractor de unos derechos que sólo él podía hacer respetar.

Tal situación motivó que los Derechos Humanos fueran progresivamente incorporados a los grandes textos internacionales, como aparece reflejado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), en la Carta de San Francisco (1945), en la propia Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) o en los Pactos Internacionales de Nueva York (1966), esto es el "*Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*" y el "*Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos*" que entraron en vigor a partir de 1976 y que hoy se encuentran ratificados por más de 130 estados. Todo ello nos está llevando en nuestros días a ir evolucionando hacia los llamados "*Derechos de tercera generación*", estos son el derecho al desarrollo, al medio ambiente, a la paz o al desarme, que ya no derivan de los textos constitucionales, sino que tienen una génesis autónoma internacional y posteriormente se trasladan a los ordenamientos internos de los distintos Estados.

Fue la declaración adoptada por consenso en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, la que dispuso que "*todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí*".

El Estado debe procurar su garantía y hoy ya no son sólo los Estados los que deben procurar su observancia, sino también empresas y otros organismos internacionales.

Las empresas, que ya no operan en mercados netamente nacionales deben respetar los Derechos Humanos en tanto país como operen, produzcan o comercialicen, de ahí que el respeto y la garantía de dichos derechos no se circunscriba al ámbito nacional.

❖ La base: los Principios Rectores de Naciones Unidas

La defensa de los derechos humanos han venido siendo una constante en diversos documentos como las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (1976), el Convenio de Lucha contra la Corrupción de la OCDE (1977), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1977 y actualizada 2006), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2000), la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2004), diversos acuerdos en ámbito europeo y norteamericano sobre libre comercio e inversión... hasta que en junio del 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó por consenso su Resolución 17/4 (A/HRC/17/31), mediante la que hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos que figuraban en el *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. Lo que se conoce como el Informe Ruggie.

En el Informe se recogen los principales avances en materia de empresa y derechos humanos de las últimas dos décadas. El Informe viene a concluir que, a pesar de existir numerosas iniciativas públicas y privadas, ninguna ha logrado alcanzar la dimensión suficiente para movilizar a los mercados en el compromiso con el respeto a los Derechos Humanos. Los Principios Rectores señalan en su enunciado la necesidad de "*proteger, respetar y remediar*", es decir, reflejan el deber del Estado por *proteger* los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de *respetar* los derechos humanos y la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a los mecanismos de reparación para poder *remediar*.

Como explica el propio Informe, en su punto decimotercero, "*los Principios Rectores no servirán por sí solos para poner fin a los problemas que plantea la cuestión de las empresas y los derechos humanos. Pero marcarán el fin del comienzo: la creación de una plataforma conjunta de acción a nivel mundial, como base para seguir avanzando paso a paso, sin excluir ninguna otra posibilidad prometedora a largo plazo*".

Naciones Unidas establece con estos Principios Rectores un marco sobre los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos con el objetivo de que contribuyan a asegurar que éstas respetan los Derechos Humanos en sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales. Se trata por tanto de unas directrices destinadas a facilitar y garantizar la puesta en práctica de la obligación de los Estados de

proteger frente a violaciones de Derechos Humanos llevadas a cabo por terceros, inclusive por las empresas.

❖ **La concreción: el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos**

Con todo ello, partiendo de los Principios Rectores, se insta a los distintos países a que elaboren su propio *Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos*. En el caso español los trabajos no se demoraron y fueron iniciados y coordinados por la Oficina de Derechos Humanos dependiente de la Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos del entonces Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. La existencia de un Gobierno en funciones impidió su rápida aprobación pese a que los procesos de consulta del borrador del Plan se iniciaron en 2013, contando con la participación, entre otros, de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social (donde recae la competencia en materia de responsabilidad social), empresarios, sindicatos, patronal, sociedad civil o expertos universitarios. Se recibieron por escrito contribuciones de un gran número de organizaciones de la sociedad civil como ONGs, empresas, partidos políticos, sindicatos, académicos y otras instituciones. Todo ello condujo a diseñar un Plan en el que se señalan uno a uno, los **31 Principios Rectores** y se les asocia a cada uno de ellos una serie de medidas que procuran el avance en la correcta dirección.

La no aprobación del Plan en España, fruto del contexto político, supuso una ausencia del merecido liderazgo internacional. No podemos olvidar que las empresas españolas son líderes en rendición de cuentas respecto a sus esfuerzos en materia de responsabilidad social en diversas dimensiones. España es líder en número de empresas firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, iniciativa de compromiso con los pilares básicos de la empresa responsable (derechos humanos, derechos del trabajo, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción).

El Consejo de Ministros aprobó, el 28 de julio de 2017, el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos con el objetivo de aplicar dichos Principios Rectores. Se trata de un Plan que tendrá una duración de tres años desde su aprobación y que, tal y como se recoge en el propio texto, debe entenderse no tanto como un resultado definitivo y duradero, sino, más bien, como un primer paso en un proceso continuo en el que se sientan las bases para una mayor concienciación y colaboración en las cuestiones relativas al impacto de la actividad empresarial sobre los derechos humanos.

En la actualidad solo 22 estados miembros de Naciones Unidas tenemos un Plan de acción aprobado, si bien es cierto que algunos estados como Reino Unido ya lo han actualizado y otra veintena se encuentran en estado avanzado de aprobación.

El Plan contempla entre sus medidas de seguimiento la remisión a las Cortes Generales de una memoria sobre la aplicación con carácter anual. Asimismo, en diciembre de 2018 la Comisión de Seguimiento (que cuenta con representación de los distintos

departamentos ministeriales afectados) convocó una reunión con representantes de la sociedad civil para informar de su seguimiento. En diciembre de 2019 está previsto un nuevo encuentro de similares características.

❖ La igualdad entre mujeres y hombres como derecho insoslayable

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho insoslayable y por ello la garantía del mismo se encuentra recogido en varios de los principios rectores. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), es uno de los organismos que de manera más decidida viene realizando acciones que permitan la garantía de dichos principios.

Así, las acciones de sensibilización y de conocimiento del propio Plan se ponen de manifiesto, entre otras, con la publicación de este Boletín. Asimismo, el Instituto fomenta la adopción por parte de las empresas de códigos de autorregulación en materia de igualdad de género, dando cumplimiento a la segunda medida del **principio rector 2**. Este es uno de los objetivos del programa “Más Mujeres Mejores Empresas” destinado a promover una participación más equilibrada de mujeres y hombres, o el proyecto de Curriculum Vitae anónimo, con el que se pretende que las empresas eliminen posibles sesgos discriminatorios en la selección y promoción profesional. Las jornadas de sensibilización en materia de brecha salarial de género, así como la herramienta del propio Instituto para realizar un autodiagnóstico de la brecha salarial de género y para la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, redundan en ese mismo objetivo.

En relación con el **principio rector 3**, el Instituto de la Mujer realiza periódicamente para la capacitación de PYMES, jornadas y encuentros empresariales en los que se asesora y orienta a las entidades para que elaboren e implanten planes y medidas de igualdad en sus organizaciones. Asimismo, para la promoción y difusión de buenas prácticas en materia de igualdad de género, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad concede anualmente el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) a aquellas empresas y entidades que acrediten su excelencia en la implementación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El **principio rector 26** insta al Gobierno a desarrollar y facilitar instrumentos para que todo ciudadano pueda tener acceso a una información comprensible de reclamación. En este sentido, el Instituto de la Mujer asiste a toda víctima de discriminación por razón de sexo, informa y asesora sobre derechos relevantes para las mujeres y elabora protocolos de actuación, que sirven de guía para informar a las mujeres de sus derechos y de las formas en que deben ejercitarlos. Los casos extremos

vinculados con la violencia de género son canalizados a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, sus soportes de redes sociales, así como mediante el apoyo que desde el 016 y los servicios sociales se prestan.

Otras acciones como las ayudas a la pequeña y mediana empresa para fomentar la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad, el servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas, o programas como “Proyecto Promociona”, “Talentia 360. Mujeres directivas” o “Red mujeres, talento y liderazgo”, vendrían a dar cumplimiento a otras medidas recogidas en los **principios rectores 2 y 3**, anteriormente referenciados, así como en el **13, 19 y 20**.

Reflexión final

Nos queda un largo camino por recorrer, pero España cuenta con un Plan, un plan cuyo seguimiento se presenta en Cortes y ante los interlocutores de la sociedad civil con carácter anual. Un Plan que será renovado en julio de 2020. Podemos sentirnos orgullosos de pertenecer a ese grupo de países pioneros en el marco de Naciones Unidas en desarrollar un Plan, pero debemos ser inconformistas pensando en que en breve empezaremos a trabajar en un Plan renovado, que tome como propios los aciertos del pasado y tome las deficiencias como oportunidades de mejora. Solo de este modo lograremos avanzar en materia de derechos humanos, haciendo del diálogo y de la interlocución con la sociedad civil y los agentes sociales elementos de progreso.

El **Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas**, del Instituto de la Mujer, responde al compromiso de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de www.igualdadenaempresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

GRATUITO, ONLINE Y TELEFÓNICO

Servicio de asesoramiento y acompañamiento personalizado para la incorporación de medidas e implementación de planes de igualdad en las empresas

Puede solicitar su inscripción en asesoriaie@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

Servicio de consultas relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa

Puede realizar sus consultas en pdi@inmujer.es o llamando al 91 524 68 06

Otra información disponible en www.igualdadenaempresa.es

Síguenos en twitter: @IgualdadEmpresa



INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS

