

BORRADOR.

# PLAN DE EMPRESA Y DERECHOS HUMANOS

GOBIERNO DE ESPAÑA

26-06-2014

Borrador para tramitar en el consejo de Ministros

## ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Ejes prioritarios y marco internacional de referencia
- III. Metodología
- IV. Ámbito temporal y seguimiento del plan
- V. Ámbitos de actuación y medidas

## I. INTRODUCCIÓN

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó unánimemente los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante, Principios Rectores) en su resolución 17/4 (A/HRC/17/31). Los Principios Rectores fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas y se basan en una investigación exhaustiva y en consultas realizadas con representantes de gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, y personas expertas de todos los continentes.

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 estas respetan los derechos humanos en sus propias operaciones y a través de sus relaciones comerciales. Se trata de una aclaración acerca de las obligaciones de derechos humanos que ya existían y cómo se aplican en su relación con las empresas. Brindan, por tanto, una inmejorable oportunidad para mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos a fin de obtener resultados tangibles para las personas y las comunidades que puedan verse afectadas en sus derechos.

Los Principios Rectores aclaran y concretan los tres pilares del Marco de Naciones Unidas “proteger, respetar y remediar” (en adelante, “Marco”), un marco conceptual que fue respaldado en el año 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Estos pilares son:

1. La obligación del Estado de proteger de abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas;
2. La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos; y
3. Un mayor acceso a la reparación, judicial y extra-judicial, por parte de las víctimas.

Tal y como establece el Marco, estos Principios Rectores, que recogen el derecho internacional vigente, se han enunciado para todos los Estados y para todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación (interior o exterior), titularidad y estructura, ya sea del sector público o privado empresarial. En ningún caso debe interpretarse que estos Principios Rectores establezcan nuevas obligaciones de derecho internacional ni que restrinjan o reduzcan las obligaciones legales que un Estado haya asumido, o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos.

Los Principios Rectores han jugado un papel importante en el desarrollo de marcos de referencia similares de otras organizaciones internacionales y regionales, conduciendo así a la convergencia de los estándares que ellos

establecen. Así, la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos se refleja en la versión revisada en 2011 de las Líneas Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el capítulo de las Directrices sobre la Responsabilidad Social de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000) y en las Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional (parte del Grupo del Banco Mundial).

En este contexto, y con el objetivo de seguir trabajando en la garantía de los derechos humanos de forma coordinada y sistemática, el Gobierno de España toma en consideración, al igual que otros gobiernos europeos, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Estrategia renovada de la Unión Europea (UE) para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas" Bruselas, 25.10.2011, COM(2011) 681 final en la que se insta a los Estados miembros a desarrollar un plan de implementación de los Principios Rectores. Toma también en cuenta, y de manera muy relevante, el Plan de Acción de la Unión Europea para los derechos humanos y la democracia, aprobado por el Consejo de 25 de Junio de 2012 cuya medida 25 c) solicita a todos los Estados miembros que elaboren los mencionados planes antes de fin de 2013.

Efectivamente, y de acuerdo con esta comunicación, una mejor implementación de los Principios Rectores contribuirá a alcanzar los objetivos de la UE sobre cuestiones específicas en materia de derechos humanos y normas laborales básicas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de seres humanos, la igualdad de género, la no discriminación, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, teniendo como referencia los Convenios fundamentales de la OIT. En materia de género, son referentes la CEDAW o Convención contra todas las formas de discriminación contra las mujeres, la Declaración y Plataforma de Beijing y la Resolución 1325 sobre mujeres, paz y seguridad.

Por otra parte ha de resaltarse la aprobación por el Congreso de los Diputados, el 4 de abril de 2013, de la Proposición no de Ley sobre Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos, en la que se insta al Gobierno a avanzar, mediante distintas actuaciones, en materia de Empresas y Derechos Humanos

A partir de este Plan, el Gobierno se compromete a desarrollar los compromisos contraídos en materia de derechos humanos por España en el seno de las Naciones Unidas, de la UE e internamente y vincular a las empresas, públicas y privadas, en su respeto y promoción, mejorando a su vez el análisis de los retos que afrontan en el exterior.

Un gran número de empresas españolas se han comprometido en los últimos años con los derechos humanos a través de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas mejorando progresivamente la comprensión de sus impactos en los derechos humanos a escala internacional. Este compromiso es de suma relevancia si se considera que el riesgo para la reputación de una empresa es,

actualmente, especialmente sensible a las cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Los consumidores, los empleados, los accionistas, la opinión pública en general, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, los partidos políticos, los inversores públicos y privados, los índices bursátiles de sostenibilidad... todos estos grupos, junto a las instituciones y agentes sociales reclaman cada vez más a la empresa que construya su legitimidad, identidad y responsabilidad sobre la base del respeto a los estándares internacionales de derechos humanos, al desarrollo social con equidad e igualdad de oportunidades, la operatividad de la justicia y la competitividad sobre todo en lo que a sus operaciones en el exterior se refiere.

El Gobierno pretende con este Plan fortalecer, además la ventaja competitiva de las empresas españolas en el mercado global y ofrecer a las empresas el marco óptimo para desarrollar sus operaciones empresariales previniendo y mitigando riesgos basados en los derechos humanos y fortaleciendo sus capacidades al respecto. Este Plan toma pues en consideración los estudios que avalan que la capacidad de las empresas de incorporar la perspectiva de derechos humanos, en particular para la equidad social y la igualdad de género, contribuye al éxito empresarial independientemente del tamaño de esta. A través de este Plan, el Gobierno considera apoyar a las empresas que ya han integrado los Principios Rectores en su estrategia empresarial a la vez que sensibilizar a las que todavía no lo hayan hecho a partir de medidas basadas en estándares internacionalmente reconocidos.

Se plantea, así, un Plan de Empresa y Derechos Humanos con vocación de sensibilización y de promoción de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privados que estará por otra parte **directamente vinculado a la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas y a los trabajos realizados y futuros del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).**

Se trata de un plan abierto, entendido como un punto de partida, orientado a ser evaluado periódicamente cada 3 años y a ser alimentado con nuevas propuestas y nuevos compromisos a partir del diálogo con los actores sociales y las nuevas directrices emanadas de las Naciones Unidas y de la UE, quienes tienen procesos abiertos en el momento de la redacción de este plan.

## II. EJES PRIORITARIOS Y MARCO INTERNACIONAL DE REFERENCIA

### EJES PRIORITARIOS

El Plan de Empresa y Derechos Humanos toma como principales ejes de trabajo los Principios Fundacionales n°. 1, n°. 2 y n°. 25 relativos al deber del Estado de proteger los derechos humanos. Estos establecen que las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su jurisdicción, debiendo adoptar las medidas apropiadas para proteger los derechos humanos y reparar los posibles abusos cometidos por empresas mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (n°. 1).

También establecen que los Estados deben enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades (n°. 2).

Finalmente, y como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Principios Fundacionales instan a los Estados a tomar las medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces (n°. 25).

Para el desarrollo de las medidas relativas al deber del Estado de proteger los derechos humanos, ha de acudirse a los Principios Operativos (n° 3), en los que se definen las obligaciones de hacer cumplir las leyes, evaluándolas y remediando sus carencias; asegurar que otras legislaciones no restrinjan sino que propicien el respeto de derechos humanos por las empresas; asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades. Este Plan toma también como referencia los Principios Fundacionales relativos a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos (n°. 11 a n°. 15). Según estos, las empresas deben respetar los derechos humanos y abstenerse de infringir los derechos humanos de las personas que trabajen en ellas y de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación (n°.11). Esta responsabilidad se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (n°.12).

También establecen que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Prevengan o mitiguen las consecuencias negativas sobre los

derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos (nº. 13).

Finalmente, consideran que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura así como, bajo su directa responsabilidad a toda su cadena de valor. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos (nº. 14). Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos consistente en identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos en toda su actividad; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar (nº. 15).

#### MARCO INTERNACIONAL DE REFERENCIA

Atendiendo al carácter indivisible e interdependiente de los derechos humanos, el Gobierno considera que el deber del Estado de proteger los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas de respetarlos se refiere a todos los **derechos humanos internacionalmente reconocidos** que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Carta Internacional de Derechos Humanos), los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (OIT), las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y los principios del Pacto Global de Naciones Unidas y otros instrumentos establecidos en el marco de las Naciones Unidas (Ver anexo 1)

De acuerdo con las circunstancias, el Gobierno entiende que es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas internacionales firmadas y ratificadas por España, referidas, por ejemplo, a personas, grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad. Los instrumentos de las Naciones Unidas han detallado a tal efecto, entre otros, los derechos de los pueblos indígenas, de la mujer, de las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas de la infancia y de las personas con discapacidad. Por otra parte, en situaciones de conflicto armado, las empresas deben tener en cuenta esta situación de riesgo.

BORRADOR.

Para la interpretación de estos estándares, el Plan seguirá el criterio autorizado de los mecanismos especiales de Naciones Unidas y de los órganos de tratado.

Por último, y por su conexión directa con el goce de otros derechos humanos, como el derecho a la vida, a la salud, a la alimentación, a la propiedad o a la identidad cultural, y en la medida en que supongan una vulneración a los mismos, el Gobierno considera que las empresas deberían abstenerse asimismo de causar daños irreversibles al medio ambiente. Asimismo se pondrá especial interés en el respeto a la equidad social, la igualdad de género y el respeto a la diversidad y no discriminación por ninguna causa, de acuerdo con los marcos vinculantes establecidos en relación con la igualdad y no discriminación establecidos en la CEDAW, Convención de los derechos del niño y convención sobre las personas con discapacidad, así como los Convenios 100 y 111 de la OIT, el 183 sobre la protección de la maternidad y los convenios 156 y 189.

### III. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA

El presente plan está dividido, siguiendo los Principios rectores, en tres grandes capítulos (B, C y D) referidos al deber del estado de proteger, a la obligación de las empresas de respetar y al acceso a mecanismos de reparación. Los principios rectores aparecen reproducidos en este plan en su versión oficial en español referidos a su aplicación por parte de España, encabezando los diferentes bloques de medidas. Esto permite su aplicación directa por nuestro país y una más fácil comprensión de la posición de España en esta materia.

Las medidas aquí propuestas están estrechamente vinculadas a los Principios Operativos establecidos por los Principios Rectores y su puesta en práctica, seguimiento y evaluación debe estar plenamente alineada con el plan de derechos humanos y la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) en aquellos aspectos en los que sea preciso y en los términos que recoja el mismo. Igualmente serán tenidos en cuenta los trabajos y las aportaciones que el CERSE realice en relación al desarrollo del art. 39 de la Ley de Economía Sostenible y de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.

Los instrumentos para hacer realidad estos compromisos son principalmente normativos, incentivos fiscales, financieros, comerciales y de coordinación interministerial e interinstitucional.

Estos instrumentos se basan en la redacción y en el desarrollo de las políticas adecuadas para cumplir con las obligaciones nacionales e internacionales contraídas en la promoción de políticas dirigidas a evitar y prevenir posibles abusos cometidos contra los derechos humanos por parte de las empresas.

Asimismo, el diálogo periódico y el establecimiento de canales estables de comunicación con la sociedad civil han de ser un mecanismo al servicio de los objetivos que se propongan en este campo. En el proceso de seguimiento, evaluación y reformulación de este plan será imprescindible la consulta con empresas y de organizaciones empresariales y sindicales, de la sociedad civil, de las universidades y de otros actores sociales así como de instituciones como las Cortes Generales.

Por otra parte, y dada la, organización territorial del Estado y la distribución de competencias derivada de la Constitución, en la ejecución del Plan estará muy presente la coordinación y cooperación con las Comunidades Autónomas y las entidades locales. Por último, el Defensor del Pueblo será informado en todo momento de la ejecución del Plan y, a su vez, sus posibles advertencias y recomendaciones serán tenidas en cuenta para el correcto desarrollo de las diferentes medidas.

BORRADOR.

#### IV. ÁMBITO TEMPORAL Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

##### ÁMBITO TEMPORAL

3 años desde su aprobación.

##### SEGUIMIENTO

El Gobierno creará, a través de una Orden Ministerial, una Comisión de Seguimiento del Plan dentro del trimestre posterior a su aprobación. Dicha Comisión de Seguimiento estará compuesta por el Ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Industria y Energía, el Ministerio de Economía y Competitividad, El ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el Ministerio de Justicia. La Comisión podrá decidir incluir a otros Ministerios.

Cada Ministerio nombrará a uno o varios representantes que acudan a sus reuniones. Sus decisiones serán tomadas por consenso de los representantes ministeriales.

En su primera convocatoria la Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento y nombrará una presidencia y una unidad coordinadora que realizará las tareas de secretaría, convocará las reuniones y coordinará las actividades de aplicación del presente plan siguiendo las directrices de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento podrá invitar a la Oficina del defensor del Pueblo a sus reuniones, que tendrá voz pero no voto. La Comisión podrá además designar expertos de reconocido prestigio que apoyen con su conocimiento y experiencia el trabajo de la Comisión. Dichos expertos podrán provenir del sector público, del ámbito académico, empresarial, de organizaciones empresariales, sindicales y sociales o ser profesionales en la protección y defensa de los derechos humanos. Estos expertos podrán participar en las reuniones de la Comisión de Seguimiento en calidad de asesores o bien ser consultados para cuestiones específicas pero no tendrán capacidad decisoria.

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo una vez por semestre.

La Comisión de Seguimiento tendrá en consideración las opiniones de los diferentes actores sociales que tienen relación con el ámbito de aplicación del plan (ONGs, Sindicatos, Empresas, asociaciones de empresarios, Universidades). Para ello convocará al menos en tres ocasiones al año una reunión con la sociedad civil y otra con las empresas y asociaciones empresariales interesadas. Ambas reuniones podrán convocarse también de forma conjunta. Dichos encuentros serán convocatorias públicas y podrán acudir aquellas organizaciones que lo deseen. Su objetivo será explicar las acciones realizadas por la Comisión de Seguimiento y el Gobierno, así como consultar las posibles vías que deben seguirse.

BORRADOR.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Plan podrá convocar reuniones sectoriales para evaluar aspectos concretos del Plan.

Se solicitará anualmente una reunión con la Comisión Permanente del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas para establecer una directa y coherente correspondencia y colaboración entre las actividades de ambos organismos.

La Comisión de Seguimiento evaluará anualmente a través de un informe la ejecución de las medidas del Plan y elaborará propuestas para que sean incluidas en el mismo. Para ello, la Comisión de Seguimiento del Plan establecerá para cada medida una ficha de seguimiento. Esta detallará la medida o compromiso del Gobierno, el Ministerio y el organismo u organismos responsables de su realización, los instrumentos y recursos con que se debe llevar a cabo, los indicadores de cumplimiento y el calendario de ejecución de acuerdo con lo establecido en el presente Plan.

Asimismo la Comisión de Seguimiento procederá a realizar, una vez constituida, un primer informe de diagnóstico con vistas a un análisis profundo del estado de la cuestión de España.

El Gobierno podrá proceder a una revisión del Plan a iniciativa propia, de las Cortes Generales o de la Comisión de Seguimiento teniendo en cuenta a los actores implicados y los organismos intergubernamentales e internacionales competentes.

La presidencia de la Comisión comparecerá anualmente ante la Comisión de Asuntos Exteriores el Congreso de los Diputados, para dar cuenta del estado de ejecución de los compromisos adquiridos con el Plan de Empresa y Derechos Humanos. La Comisión de Asuntos Exteriores emitirá un dictamen sobre la información recibida, con recomendaciones de cara al siguiente periodo.

## V. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### A. DISPOSICION COMÚN

*“Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de las medidas de este Plan quedan no obstante condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y a la senda de consolidación fiscal fijada por el Gobierno y no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración”.*

## B. EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER

**MEDIDA 1:** El Gobierno adoptará todas las políticas y medidas necesarias para el cumplimiento de los Principios Rectores por parte del Estado, De esta manera promoverá, en el ámbito de sus competencias, el respeto de los derechos humanos por las empresas; y asesorará de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos. El objetivo de estas medidas será el de informar y promover estas actuaciones por las empresas así como prevenir los posibles abusos cometidos por empresas domiciliadas en el territorio español, siguiendo para ello las directrices y/o comunicaciones que, a tal efecto, elabore la Unión Europea (UE) así como las recomendaciones de Naciones Unidas.

**MEDIDA 2:** Se impulsará, por parte de la Comisión de Seguimiento, la realización de un diagnóstico exhaustivo, un año tras la aprobación de este Plan, sobre las políticas, legislación e instrumentos existentes y su relación con los Principios Rectores. Este análisis de roles y de capacidades debe indicar, a modo de hoja de ruta, las acciones y las medidas a desarrollar por parte de los órganos y de las Instituciones del Estado correspondientes.

Este diagnóstico sobre la gestión pública de los Principios Rectores podrá incluir, entre otros, la identificación de los cumplimientos así como las recomendaciones pertinentes para subsanar las deficiencias identificadas de acuerdo a los Principios nº.1 a nº. 10 y nº. 25 a nº. 28.

- Análisis exhaustivo del marco normativo en España, así como de los mecanismos internos que existen en las diferentes administraciones con competencias sobre la aplicación de los Principios Rectores;
- Identificación de los vacíos y de las necesidades de complementación del cuerpo normativo español con el objetivo de cumplir con las obligaciones internacionales del Estado respecto de los Principios Rectores;
- Identificación de las incoherencias, respecto de los Principios Rectores, en los sistemas legales y administrativos y, en especial en las orientaciones y mecanismos para la Coherencia de Políticas, en especial la relativa a la internacionalización empresarial.
- Identificación de los mecanismos de diligencia debida y sus respectivos mecanismos de implementación, o la ausencia de los mismos, en el cuerpo normativo y reglamentos del Estado;
- Existencia de mecanismos de interlocución, coordinación e implementación entre los diversos actores, tanto titulares de derechos y obligaciones, y grado de efectividad de los mismos;

- Análisis de los sistemas y mecanismos de reparación estatal judicial y extra-judicial y de su alineamiento con los Principios Rectores;
- Análisis de la necesidad de modificación o de desarrollo de la normativa española y otras leyes relacionadas con la presencia de España en el exterior;
- Análisis de la aplicación, en las Memorias de las empresas remitidas, de los criterios y recomendaciones aprobadas por el Pleno del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas en relación, entre otros, al documento Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad, de 3 de mayo de 2011, así como en las correspondientes al desarrollo de los artículos 39 y 35 de la Ley de Economía Sostenible como Promoción de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Análisis de la incorporación de mecanismos efectivos para el seguimiento de la coherencia de políticas en materia de desarrollo, así como de la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas en el marco de las directrices de la Acción y del Servicio Exterior del Estado.
- Este diagnóstico incluirá, así mismo, un proceso de consulta entre los diferentes grupos de interés, tanto dentro como fuera del territorio español, prestándose una especial atención a los colectivos con mayores riesgos de vulnerabilidad o con riesgo de exclusión en cada contexto.

## **FUNCIONES REGLAMENTARIAS Y NORMATIVAS DEL ESTADO DE CARÁCTER GENERAL**

**En cumplimiento de su obligación de protección, España debe (Principio Rector nº 3):**

**a) Hacer cumplir la normativa estatal que tenga por objeto, o por efecto, hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales normas resultan adecuadas y remediar eventuales carencias;**

**b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas;**

**c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades;**

d) Alentar, y si es preciso, exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

**MEDIDA 3:** El Gobierno evaluará periódicamente, en colaboración con el CERSE, mediante los estudios pertinentes y en concreto teniendo en cuenta el diagnóstico de la medida 2, si la normativa que tenga por objeto hacer respetar los derechos humanos en las empresas resulta adecuada y si está orientada a remediar eventuales carencias.

**MEDIDA 4:** Se procederá a la aplicación de los Reglamentos y a la transposición de las Directivas y se estudiará la adaptación a las Recomendaciones y los Dictámenes que efectúe la UE relativas a los Principios Rectores al ordenamiento jurídico español teniéndose en cuenta, además, los informes publicados por la Comisión Europea sobre el marco jurídico para los derechos humanos y el medio ambiente aplicables a las empresas europeas que operan fuera de la UE (2010) y sobre la gestión responsable de la cadena de suministro (2011) y otros informes pertinentes.

**MEDIDA 5:** El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas y aprobará las disposiciones reglamentarias necesarias para garantizar que las actividades vinculadas con las empresas contemplen los Principios Rectores tomando en consideración la normativa europea correspondiente y sus obligaciones internacionales.

**MEDIDA 6:** Los poderes públicos se comprometen a mantener actualizada la regulación existente en los ámbitos laborales, de medio ambiente, de protección de los consumidores, de discapacidad, de infancia, de relación de las empresas con los pueblos indígenas y de género, centrandó especial atención en aquellos derechos y colectivos más vulnerables, en consonancia con los Principios Rectores de acuerdo a las recomendaciones que en tal sentido indique el diagnóstico realizado por la Comisión de Seguimiento.

**MEDIDA 7:** El Gobierno comunicará, a través de la Unidad designada por la Comisión de Seguimiento, de modo claro y práctico, a través de campañas de información y de sensibilización y del diálogo sectorial, qué espera de las empresas en cuanto al respeto a los derechos humanos, en particular, en lo que atañe a la debida diligencia. Esta acción irá dirigida de manera prioritaria a aquellas empresas en las que el Estado tenga participación o a las cuales brinde apoyo financiero, diplomático o de otra índole, a empresas que puedan afectar a colectivos vulnerables, así como a aquellas empresas que hayan recibido el aval de Marca España.

**MEDIDA 8:** Las campañas de sensibilización referidas en la medida anterior estarán dirigidas al conjunto de personas integrantes de las empresas en los diferentes niveles de decisión, incluidos los consejos de administración y órganos directivos. De manera especial se ocuparán de las acciones dirigidas a proteger a los colectivos con mayores riesgos de vulnerabilidad. En este sentido, y en colaboración con las organizaciones españolas e internacionales de referencia, el Gobierno difundirá el documento de UNICEF, Save the Children y Global Compact “los Derechos del Niño y Principios Empresariales” entre el sector empresarial y tendrá en cuenta especialmente el Comentario General nº 16 de 2013 del Comité de derechos del niño. Se promoverán igualmente los códigos de autorregulación tomando como ejemplo experiencias sectoriales relevantes, como el Código Ético Mundial para el Turismo de la OMT o el Código de Conducta para la protección de los niños, niñas y adolescentes contra la Explotación Sexual en la Industria del Turismo y los Viajes, así como las convenciones relevantes en materia laboral de la OIT.

Asimismo, llevará a cabo una estrategia de sensibilización acerca de cómo evitar las prácticas discriminatorias en las empresas públicas y privadas (por distinción, exclusión o preferencia) por razón de género, edad, origen étnico, raza, casta, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o cualquier otra distinción personal.

Finalmente, se informará a las empresas y a los sectores sometidos a riesgos más elevados respecto del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007). Esta acción de sensibilización mostrará los beneficios que el respeto por los derechos humanos puede tener para las empresas, así como ejemplos de buenas prácticas.

**MEDIDA 9:** Se pondrá en marcha una línea de acción para fomentar la formación online y el asesoramiento y la resolución de consultas, coordinada con las acciones llevadas a cabo en aplicación de la Estrategia Española de RSE. Esta línea de trabajo se diseñará en la Comisión de Seguimiento y en consulta con organizaciones empresariales y sindicales, generales o sectoriales así como otras instituciones (cámaras de comercio, cámaras en el exterior, universidades, escuelas de negocios, etc.), a la que las empresas podrán acceder a través de cursos online de manera periódica, consultar los materiales de referencia a nivel europeo e internacionales, así como las guías elaboradas por la UE, y acceder a otros recursos de interés y herramientas prácticas destinados a mejorar el conocimiento y la comprensión de los derechos humanos y de los Principios Rectores en todos los niveles empresariales.

El objetivo de esta línea de acción es el de fortalecer la autonomía de las empresas respecto de su gestión de riesgos e impactos centrándose en los más importantes según su tamaño, la actividad desarrollada y los países en los que opere. De acuerdo con las recomendaciones de la UE, el Gobierno promoverá, de manera especial, la información y capacitación de las PYMES, mediante todos los medios disponibles en las asociaciones empresariales, e

impulsará la creación de foros sectoriales de aprendizaje a fin de debatir acerca de buenas prácticas y alcanzar compromisos de interés para cada sector. En paralelo, el Gobierno, en colaboración con instituciones independientes y especializadas con experiencia acreditada en materia de derechos humanos y que no incurran en conflictos de interés, apoyará la creación y la consolidación de programas presenciales de capacitación y promoverá la inclusión de contenidos específicos sobre derechos humanos en las titulaciones y postgrados de Derecho y de Administración de Empresas así como en las escuelas de negocio y en las actividades formativas de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública.

**MEDIDA 10:** El Gobierno capacitará a sus Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y Oficinas Consulares, a través del Plan de Comunicación de las Representaciones de España en el exterior, así como a las Oficinas Sectoriales, Oficinas Técnicas de cooperación, la AECID y otras agencias encargadas de la internacionalización empresarial en el exterior respecto de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y de los procedimientos de debida diligencia y reparación e incorporará los Principios Rectores dentro de los Planes anuales de acción exterior para la Marca España.

Asimismo, las Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes, Oficinas Técnicas de Cooperación y Oficinas Consulares de España actuarán como mecanismos de recepción de quejas y difundirán herramientas y guías de actuación oportunas en función de las características del país.

**MEDIDA 11:** Con el objetivo de aumentar la transparencia y la confianza del consumidor y de los inversores respecto de las empresas españolas, el Gobierno recopilará los informes que las empresas realicen voluntariamente, de acuerdo a la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las empresas y al artículo 39 la Ley de Economía Sostenible. Se fomentará que dichos informes sobre Responsabilidad Social de las Empresas tengan en cuenta el impacto de sus actividades en los derechos humanos, incluida la cadena de valor, introduciendo un capítulo específico para tal fin.

Asimismo, y en relación a los informes y memorias mencionados en el artículo 35 2 a) de la Ley de economía sostenible, que obliga a sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado, se promoverá la inclusión de un apartado de derechos humanos.

## EL NEXO ENTRE EL ESTADO Y LAS EMPRESAS

**España debe adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de**

**crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos. (Principio Rector n° 4)**

**MEDIDA 12:** En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan se llevará a cabo un Plan de Acción específico del Gobierno de España para garantizar la coherencia de las políticas de apoyo a la internacionalización empresarial y su alineación con los Principios Rectores coordinado por la Agencia de Evaluación y Calidad y por los Ministerios responsables de dichas políticas. La realización de este Plan de Acción específico se llevará a cabo de acuerdo a los Principios Rectores y a las diferentes recomendaciones de la OCDE. El Gobierno estudiará cómo la cooperación al desarrollo, los organismos oficiales de crédito, de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones de todas las administraciones pueden condicionar, o modular o revisar sus apoyos a la inversión al estricto respeto de los derechos humanos por parte de las empresas beneficiarias en consonancia con la MEDIDA 28, tanto dentro como fuera del territorio español, para los cual se propondrán evaluaciones de impacto de los proyectos de inversión en los derechos humanos Asimismo se acordará con las Administraciones responsables de la supervisión y regulación de los organismos competentes la implementación de las medidas adecuadas en el plazo máximo de dos años desde la aprobación del Plan.

**MEDIDA 13:** El Gobierno llevará a cabo a través de la unidad que designe la Comisión de Seguimiento, una campaña de información y capacitación sobre los Principios Rectores en el plazo de un año desde la aprobación de este plan, dirigida a todos los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales cuya área de trabajo sea el apoyo a la internacionalización de la empresa española asegurándose de que conocen y aplican los Principios Rectores y arbitran los mecanismos adecuados para que las actuaciones en este ámbito estén debidamente coordinadas.

**España debe ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contrata los servicios de empresas, o promulga leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos**

**MEDIDA 14:** Las Administraciones Públicas ejercerán una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales respecto de los Principios Rectores cuando adquieran productos o contraten los servicios de empresas para la prestación de servicios, tanto dentro como fuera del territorio español. Esta supervisión deberá tener en cuenta el criterio de las instituciones

BORRADOR.

especializadas, de acuerdo con la aplicación de la Estrategia Española de RSE.

**España debe promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleve a cabo transacciones comerciales.**

**MEDIDA 15:** Tras estudiar las modificaciones necesarias para la inclusión de criterios alineados con los Principios Rectores en el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, la Ley 24/2011, de 1 de agosto, de contratos del sector público en los ámbitos de la defensa y de la seguridad y otras normas vigentes en el mismo ámbito, el Gobierno incentivará el respeto estricto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleve a cabo transacciones comerciales estableciendo las medidas positivas necesarias de forma que no se discrimine a las PYMES, se respeten las disposiciones del Tratado de la UE sobre no discriminación, igualdad de trato y transparencia y no se añadan cargas administrativas para los poderes adjudicadores o las empresas.

**MEDIDA 16:** El Gobierno velará por orientar la gestión de los fondos públicos de acuerdo con los Principios de las Naciones Unidas para la Inversión Responsable (PRI) para alinear su gestión con los Principios Rectores. Se estudiará igualmente la posibilidad de hacer extensible la exigencia de transparencia de los fondos de pensiones y de otros productos financieros.

**FOMENTAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS POR LAS EMPRESAS EN ZONAS AFECTADAS POR CONFLICTOS**

**Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, España debe tratar de asegurar que las empresas que operan en tales contextos no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras las siguientes medidas (Principio rector nº 7):**

**a) Colaborar en la fase más temprana posible con las empresas para ayudarlas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos;**

**b) Prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual;**

**c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos y se niegue a cooperar para resolver la situación;**

**d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes para prevenir el riesgo de que las empresas se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.**

**MEDIDA 17:** El Gobierno, a través de sus representaciones en el exterior, prestará asistencia a las empresas en la fase más temprana posible para ayudarles a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales especialmente en zonas afectadas por conflictos. Para ello se crearán indicadores de alerta temprana así como directrices e informaciones específicas dirigidas a las empresas y a los organismos públicos pertinentes.

**MEDIDA 18:** El Gobierno se compromete a adherirse y a difundir los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos entre las empresas de servicios militares y de seguridad privados y a exigir su cumplimiento en los correspondientes contratos realizados entre el sector público y estas empresas.

**MEDIDA 19:** El Gobierno se compromete a incluir cláusulas de respeto a los derechos humanos en la contratación de servicios militares y de seguridad privados de acuerdo con los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (2000), el Código de Conducta Internacional para los Proveedores de Servicios de Seguridad Privada (Documento de Montreux, 2009), los Principios Básicos de las Naciones Unidas sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1990), el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (1979) y el Tratado sobre el Comercio de Armas (2013).

**MEDIDA 20:** De acuerdo con los resultados del diagnóstico enunciado en la medida 2, se estudiará realizar modificaciones legislativas para que las administraciones tengan en cuenta el perfil de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en el acceso a subvenciones, contratos públicos y otro tipo de ventajas y en todo caso denieguen su concesión en aquellos casos donde exista sentencia firme emitida por la autoridad judicial competente que señale que estas empresas hayan cometido graves violaciones de los derechos humanos, directamente o a través de sus filiales, y se nieguen a cooperar con la Administración española, o con las autoridades competentes, para mitigar y reparar los daños provocados.

**MEDIDA 21:** El Gobierno impulsará la ampliación de competencias de investigación a la fiscalía con el objetivo de disponer de un instrumento de investigación policial y judicial en caso de que existan indicios suficientes de que una empresa se haya visto implicada en graves violaciones de los derechos humanos o crímenes de lesa humanidad.

**GARANTIZAR LA COHERENCIA POLÍTICA**

**España debe asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales sean conscientes de las obligaciones de derechos humanos del Estado y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes. (Principio rector nº 8)**

**MEDIDA 22:** Los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas ;Asuntos Exteriores y Cooperación; Educación, Cultura y Deporte; Economía y Competitividad; e Industria Energía y Turismo a través de sus Direcciones y organismos dependientes ofrecerán la información pertinente, capacitarán y brindarán el apoyo suficiente respecto de los Principios Rectores a los departamentos, organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que incentivan y/o apoyan la creación de empresas, la competitividad empresarial y las prácticas empresariales comerciales y financieras de manera que las políticas y los procesos sean coherentes con los Principios Rectores y las normas internacionales de derechos humanos de obligado cumplimiento para España.

**MEDIDA 23:** Se adoptará un Programa de actuación para la toma en consideración de las posibles medidas que se susciten en el ámbito de dar cumplimiento a los Dictámenes y Recomendaciones de los distintos Comités de protección de los Derechos Humanos del sistema de Naciones Unidas en los ámbitos que hagan referencia al deber del Estado de proteger respecto de abusos por parte de empresas.

**España debe mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos cuando concluya acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión (Principio rector nº 9).**

**MEDIDA 24:** El Gobierno promoverá que los futuros tratados o acuerdos firmados por España que afecten al ámbito de los Principios Rectores, contemplen referencias al respeto de los derechos humanos, con especial atención a los derechos ambientales, sociales y laborales. Asimismo, el Gobierno promoverá la inclusión de estas referencias en los acuerdos que celebre la Unión Europea con terceros Estados en esta materia, para garantizar la coherencia comunitaria y para asegurar su concordancia con los principios rectores, además impulsar que estos acuerdos no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección .

**España cuando actúe en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberá: (principio Rector 10)**

**a) Tratar de asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas;**

b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización;

c) Inspirarse en estos Principios Rectores para promover el mutuo entendimiento y la cooperación internacional en la gestión de problemas relacionados con las empresas y los derechos humanos

**MEDIDA 25:** Para contribuir a la creación del adecuado marco internacional, el Gobierno promoverá en los foros internacionales especializados, especialmente aquellos organizados por parte de los organismos multilaterales de iniciativa financiera y comercial, una mayor implementación de los Principios Rectores, asegurándose, además, que estas instituciones no limiten la capacidad de los Estados miembros de cumplir su deber de protección, ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por parte de las empresas.

**MEDIDA 26:** Se promoverá que la Unión Europea, los organismos internacionales y las instituciones financieras internacionales de las que es parte España, compartan las mejores prácticas con vistas a promover la coherencia de políticas y la asistencia técnica hacia los Estados miembros que así lo soliciten.

## B. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

En relación a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, el Gobierno entiende que:

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa. (Principio rector nº 16)

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación

del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas. (Principio rector n° 17)

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; b) incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. (Principio rector n° 18)

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas. (Principio rector n° 19)

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas. (Principio rector n° 20)

Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios; b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial. (Principio rector nº 21)

**MEDIDA 27:** El Gobierno establecerá los cauces para la promoción entre las empresas españolas o que operen en España, de medidas, procedimientos o sistemas internos que puedan colaborar de manera efectiva en la prevención y/o mitigación de las consecuencias negativas sobre derechos humanos de sus actividades, así como para la difusión y participación en las mejores prácticas dirigidas a evitar estas consecuencias, o influir en su evitación, reducción o remedio, cuando unas empresas puedan tener influencia sobre las que lo provoquen.

Se prestará especial atención a los supuestos en los que las empresas no causen directamente las consecuencias negativas, pero estas guarden relación directa con las operaciones, productos o servicios que les presta la entidad que los causa y que mantenga relaciones comerciales con ellas. Se fomentará el establecimiento de los procedimientos de evaluación interna y determinación de la actuación de manera que se eviten otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

**MEDIDA 28:** El Gobierno estudiará e implementará antes del fin de 2015 un sistema de incentivos que incluya tanto a grandes empresas como PYMES que realicen unas políticas adecuadas en el ámbito de los derechos humanos. Estos incentivos podrán ser económicos, comerciales, de presencia, visibilidad e imagen, o de otra índole, para promover que las empresas cuenten con políticas y acrediten fehacientemente que han implementado procedimientos adecuados a nivel global en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- Un compromiso público de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos de acuerdo a lo establecido en el Principio nº. 16;
- Un proceso de diligencia debida sustentado en el diálogo con los grupos de interés consistente tal y como definen los Principios Rectores en identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan el impacto de sus actividades propias y de las que guarden relación directa con sus relaciones comerciales de acuerdo a lo establecido en los Principios nº. 17 a nº. 21;

BORRADOR.

- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y el medio ambiente que hayan provocado o contribuido a provocar de acuerdo a lo establecido en el Principio nº. 22, nº.29, nº30 y nº.31.

El sistema de incentivos podría incluir la valoración por parte de personas expertas independientes que no incurran en conflictos de interés.

**MEDIDA 29:** El sistema de incentivos de la medida 28 permitirá al Gobierno reconocer formalmente a través de una certificación u otros medios las buenas prácticas de las empresas que se sometan voluntariamente a procesos de evaluación externa e independiente del impacto real y potencial de sus actividades sobre los derechos humanos y que establezcan las medidas adecuadas para prevenir o corregir posibles consecuencias negativas. Estos procesos de evaluación externa tendrán carácter periódico, bianual y confidencial y serán desarrollados por instituciones independientes y especializadas con experiencia acreditada en materia de derechos humanos y que no incurran en conflictos de interés. El fin principal de dichas evaluaciones será no sólo diagnosticar disfunciones de gestión en esta materia sino formular recomendaciones y propuestas de mejora a las empresas.

El Gobierno estudiará la forma de sistematizar los modelos de evaluación externa existentes, haciéndolos lo más rigurosos posibles, con el fin de asegurar una aplicación en las empresas de acuerdo con un modelo homologado.

## REPARACIÓN

**España considera que si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos. (Principio 22)**

**MEDIDA 30:** El Gobierno sensibilizará a las empresas sobre su deber de reparar, o contribuir a reparar, las consecuencias negativas en los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar y promoverá debidamente que establezcan el diálogo y los mecanismos de reparación a nivel operativo que puedan garantizar la debida reparación de las personas, instancias o comunidades afectadas.

## CUESTIONES DE CONTEXTO

**En cualquier contexto, España considera que las empresas deben: a) cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos**

internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen. (Principio rector nº 23)

España entiende que cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata. (Principio Rector nº 24)

### C. ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN

#### MECANISMOS JUDICIALES ESTATALES

España debe adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborde las violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas, en particular considerando la forma de limitar los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos que puedan conducir a una denegación del acceso a los mecanismos de reparación (Principio rector nº 26)

**MEDIDA 31:** Se elaborará, un año tras la aprobación de este plan y una vez presentado el diagnóstico encargado por la Comisión de Seguimiento (Ver medida 2), un informe en consonancia con las Medidas 2, 5 y 6 sobre las posibilidades de desarrollar mecanismos judiciales de reparación de abusos cometidos, en cumplimiento con los Principios Rectores. Se estudiarán los mecanismos jurídicos que prevean la responsabilidad civil contra una empresa por causar un daño o perjuicio sobre los derechos humanos, incluidos los actos derivados de no actuar con la debida diligencia para prevenir tales daños causados por su propia conducta o por sus empleados o agentes, o por las empresas pertenecientes al grupo. Se llevará a cabo una revisión de la normativa vigente para identificar e eliminar obstáculos, legales o prácticos a las reclamaciones de responsabilidad de las empresas por vulneración de derechos humanos o daños al medio ambiente en sus actividades y se evaluará la imparcialidad, integridad y capacidad de hacer respetar las debidas garantías procesales de los mecanismos existentes.

**MEDIDA 32:** El Gobierno desarrollará los instrumentos necesarios para que los ciudadanos en general, los consumidores y las partes interesadas, conozcan y comprendan los mecanismos de reclamación estatales y alternativos, y tengan acceso a los mismos, eliminando cualquier obstáculo de acceso a la información cultural, social, físico o financiero. Para ello, se realizará un Mapa de los recursos existentes en materia de asistencia jurídica.

#### MECANISMOS EXTRAJUDICIALES DE RECLAMACIÓN DEL ESTADO

**España debe establecer mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas. (Principio Rector nº 27)**

**MEDIDA 33:** El Gobierno implementará un mecanismo (o mecanismos) de concertación y de reclamación extrajudicial destinado(s) a la recepción de quejas y a la mediación entre las partes de acuerdo con los criterios establecidos en el Principio nº. 31, con capacidad para investigar y autoridad para poner en práctica, si fuera necesario, la reparación, estableciendo criterios de accesibilidad para garantizar que el mismo sea accesible para los colectivos en situación de vulnerabilidad. La Comisión de Seguimiento realizará un estudio a tal efecto. Tras un análisis exhaustivo del cuerpo normativo vigente y de los mecanismos existentes así como de las posibles necesidades de las partes manifestadas, y tomando en consideración las recomendaciones del estudio realizado, este grupo de trabajo podrá recomendar la ampliación del mandato de los mecanismos extrajudiciales existentes o la creación de nuevos mecanismos un año tras la aprobación de este Plan, facilitando asimismo a la Comisión de Seguimiento un calendario y una asignación de responsabilidades para su puesta en práctica.

**MEDIDA 34:** Se oficializará y dotará de recursos suficientes (financiera y técnicamente) al Punto Nacional de Contacto Español de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y se tendrán en cuenta las reformas e iniciativas que han desarrollado otros puntos de contacto en los últimos años, para permitir que éste pueda desempeñar correctamente la doble misión que tiene encomendada: difundir las Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales entre el tejido empresarial español y contribuir a resolver posibles casos de incumplimiento de las mismas por las empresas

**MEDIDA 35:** El Gobierno pondrá en práctica tareas de coordinación con las Organizaciones Financieras Internacionales respecto de los mecanismos de reparación no judicial existentes o la necesidad de su definición e implementación. Asimismo el Gobierno fijará los criterios de transparencia e información pública pre y post resolución de los casos atendidos y establecerá un programa de seguimiento y cumplimiento de las resoluciones o acuerdos que pongan fin a los conflictos.

## MECANISMOS DE RECLAMACIÓN NO ESTATALES

**España debe estudiar la forma de facilitar el acceso a los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas. (Principio Rector nº 28)**

Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas. (Principio Rector nº 29)

Las corporaciones industriales, las colectividades de múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración basadas en el respeto de las normas relativas a los derechos humanos deben garantizar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces. (Principio Rector nº 30)

**MEDIDA 36:** El Gobierno recomendará a las empresas que establezcan o participen en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas que sufran las consecuencias negativas.

#### CRITERIOS DE EFICACIA DE LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN EXTRAJUDICIALES

Para garantizar su eficacia, España entiende que los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

a) **Legítimos:** suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;

b) **Accesibles:** ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;

c) **Predecibles:** disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;

d) **Equitativos:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;

e) **Transparentes:** mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;

f) **Compatibles con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;

BORRADOR.

g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

h) Los mecanismos de nivel operacional también deberían basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.  
(Principio Rector nº 31)

**MEDIDA 37:** España fomentará y apoyará el diseño de procedimientos de reclamación extrajudiciales para garantizar su coherencia, no discriminación y adecuación a las leyes

## **ANEXO 1**

- Tratados de NU ratificados por España:
  - A. Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio 1948
  - B. Convenio para la supresión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena 1951
  - C. Convención sobre el Estatuto de los Refugiados 1951
  - D. Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud 1957
  - E. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, incluido el Artículo 14 de la misma que confiere al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial la competencia para recibir quejas individuales 1965
  - F. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) 1966
  - G. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)1966
  - H. Primer Protocolo Facultativo del PIDCP por el que se acepta la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir quejas de individuos sobre presuntas violaciones a los derechos contenidos en ese Pacto 1966
  - I. Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados 1967
  - J. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDM)1979
  - K. Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
  - L. (CCT), así como el Art. 22 de la misma, que faculta al Comité contra la Tortura para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en la Convención 1984
  - M. Segundo Protocolo Facultativo del PIDCP 59 destinado a abolir la pena de muerte 1989

- N. Protocolo facultativo de la CEDM, que habilita con un doble sistema de investigación de oficio y de quejas individuales al Comité de ese nombre 1999
- O. Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) 1989
- P. Protocolos facultativos de la CDN relativos a la participación de niños en los conflictos armados y a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía 2000
- Q. Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y los Protocolos que la complementan sobre el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, así como para prevenir la trata de personas, especialmente mujeres y niños 2000
- R. Protocolo Facultativo de la CCT que autoriza al Subcomité para la Prevención de la Tortura (25 personas expertas) a visitar regularmente cualquier centro de detención situado en los estados partes a los fines de prevenir la tortura y otros malos tratos, a la vez que obliga al estado parte a establecer uno o varios mecanismos nacionales de prevención de la tortura 2002
- S. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)65 2006
- T. Protocolo facultativo de la CDPD que habilita al respectivo Comité para recibir quejas individuales 2006
- U. Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas 2006
- V. Protocolo facultativo del PIDESC, que habilita al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para recibir quejas individuales por presunta violación de alguno de los derechos contenidos en el PIDESC
- W. Protocolo facultativo 3 de la Convención de los Derechos del Niño, que habilita al Comité DN para recibir quejas individuales 2008- 2011

BORRADOR.

- Convenios de la OIT ratificados por España:
  - A. Núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio 1932
  - B. Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso 1959
  - C. Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1950
  - D. Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1951
  - E. Núm. 100 sobre la igualdad de remuneración 1953
  - F. Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1960
  - G. Núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo 1976
  - H. Núm. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación 1999
- Documentos adicionales:

Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño (CRC/C/GC/16)