

PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE  
EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

GOBIERNO DE ESPAÑA

## **ÍNDICE**

- I. Compromiso de aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
- II. Antecedentes y contexto
- III. Ámbitos de actuación y medidas
- IV. Seguimiento y actualización

## **I. COMPROMISO DE APLICAR LOS PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS**

La protección y la promoción de los derechos humanos constituyen una prioridad para España, que refleja una clara exigencia de la sociedad española. Nuestro país ha asumido compromisos muy amplios en esta materia en el ámbito internacional que tienen su reflejo interno en el marco legislativo, institucional y de políticas públicas.

El presente documento recoge el Plan de Acción Nacional para aplicar los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Como manifestación específica del compromiso más amplio con la protección y la promoción de los derechos humanos, en este Plan se plasma el compromiso de España de proteger los derechos humanos, también frente a cualquier impacto negativo que la actividad empresarial pudiera tener sobre ellos, y de proporcionar a las eventuales víctimas de los mismos un remedio efectivo.

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó por consenso la resolución 17/4 mediante la que hizo suyos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, Principios Rectores) que figuraban en el Informe que había sometido al Consejo el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas (A/HRC/17/31). Los Principios Rectores constituyen por tanto el punto de referencia para la actuación del Estado en materia de empresas y derechos humanos.

De conformidad con tales Principios Rectores, se espera de las empresas, en España y en el extranjero, un comportamiento conforme con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica que deben actuar con la diligencia debida para evitar la violación de los derechos de terceros y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad.

Muchas empresas de nuestro país ya han incorporado esa responsabilidad en materia de derechos humanos a su estrategia empresarial. Otras, en particular pequeñas y medianas empresas, encontrarán en este Plan de Acción las herramientas adecuadas para hacer frente a esa responsabilidad de respetar los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones. Un gran número de empresas españolas han reforzado su compromiso con los derechos humanos en los últimos años 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. 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, la valoración que de la misma hacen consumidores, inversores y socios, la motivación del personal, la reducción de riesgos con respecto a la continuidad de las operaciones y la reducción del riesgo de litigios.

En este sentido, este Plan de Acción contribuye a fortalecer la ventaja competitiva de las empresas españolas en el mercado global y ofrece 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 pretende 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 han completado ese proceso. Se presenta, por tanto, como un Plan de Empresas y Derechos Humanos con vocación de

sensibilización y de promoción de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privados.

A las empresas y a la sociedad civil corresponde un papel esencial en la aplicación de los Principios Rectores de Naciones Unidas y su contribución resultará decisiva para la efectiva puesta en práctica de este Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos.

## II. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

Tal y como refleja el Informe del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas presentado al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31), el tema empresas y derechos humanos se incorporó de manera definitiva a la agenda política global en los años noventa, como reflejo de la significativa expansión experimentada por el sector privado en la época combinada con un alza notable de la actividad económica transnacional. Esos desarrollos favorecieron la toma de conciencia con respecto al impacto de la actividad empresarial sobre los derechos humanos e hicieron que la Organización de las Naciones Unidas les prestase mayor atención.

En el año 2005 se creó el mandato del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas y se nombró al profesor John Ruggie para ocupar ese puesto. La creación de este mandato y el trabajo desarrollado por el Representante Especial se encuentran en el origen del desarrollo actual de los planes nacionales de empresas y derechos humanos.

En junio de 2008, después de tres años de investigaciones y amplias consultas con Gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y expertos para identificar los estándares y las prácticas existentes, el Representante Especial presentó al Consejo de Derechos Humanos el denominado Marco “Proteger, Respetar y Remediar” al que el Consejo prestó su apoyo de manera unánime mediante la resolución 8/7. El Marco descansa en tres pilares:

1. la obligación del Estado de proteger frente a las violaciones de los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas;
2. la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y
3. la necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de remedio efectivas, judiciales y no judiciales.

En esa misma resolución 8/7, el Consejo de Derechos Humanos también solicitaba al Representante Especial que le presentara recomendaciones concretas y prácticas para la aplicación del Marco “Proteger, Respetar y Remediar”.

En cumplimiento de este último mandato, el Representante Especial desarrolló los denominados Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que sometió al Consejo de Derechos Humanos y éste endosó mediante la adopción por consenso de la resolución 17/4 el 16 de junio de 2011. Con respecto a los Principios Rectores conviene destacar lo siguiente:

- son de aplicación a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, titularidad y estructura;
- nada en ellos puede interpretarse en el sentido de crear nuevas obligaciones de derecho internacional ni en el sentido de limitar o debilitar las obligaciones jurídicas que un Estado haya asumido o a las que esté sujeto de conformidad con las normas de derecho internacional en materia de derechos humanos;
- deben aplicarse de manera no discriminatoria, prestando particular atención a los derechos y a las necesidades de los individuos integrantes de grupos o poblaciones con un alto riesgo de vulnerabilidad o marginalización, y tomando debidamente en consideración los diferentes riesgos a los que hacen frente hombres y mujeres.

Dentro de los Principios Rectores se distinguen los llamados principios fundacionales, que enuncian y argumentan el deber, de los principios operacionales, que detallan las medidas a adoptar para poner en práctica los principios fundacionales.

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 estándares. 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 el marco de la Unión Europea (UE), cabe hacer referencia en primer término en este contexto a la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Además, iniciativas relevantes como la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social – uno de los siete ejes de la Estrategia Europa 2020 – o el Acta del Mercado Único de 2010 abordan igualmente la Responsabilidad Social Corporativa. 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 (Unión Europea) para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas” Bruselas, 25.10.2011, COM(2011) 681 final, insta a los Estados miembros a desarrollar un plan de aplicación de los Principios Rectores. Con el fin de promover la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas europeas en el exterior, la Comisión presentó en mayo de 2014 la Comunicación “Reforzar el papel del sector privado para lograr un crecimiento sostenible e inclusivo en los países en desarrollo” (COM(2014) 263 final). En su Plan de Acción sobre derechos humanos y democracia 2015-2019 la UE incluye entre sus objetivos el progreso en materia de derechos humanos y empresas y, para lograrlo, enumera una serie de actividades a desarrollar por los Estados miembros, el Servicio Europeo de Acción Exterior y la Comisión, entre ellas, iniciativas destinadas a poner en práctica los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos (apartado II.18). Entre las acciones contempladas en el Plan se encuentra el desarrollo y la puesta en práctica de Planes Nacionales de Acción para la aplicación de los Principios Rectores. Además, en el ámbito de la cooperación al desarrollo de la UE se ha debatido mucho sobre el papel de la empresa. Entre otras cosas, cabría mencionar las Conclusiones del Consejo sobre cadenas de valor de la confección sostenibles, aprobadas en mayo de 2017. El objeto de estas Conclusiones es recordar los ámbitos en los que la cooperación puede trabajar para mejorar las condiciones laborales, sociales y medioambientales en el sector textil, apoyando los esfuerzos de todos los actores implicados: gobiernos de los países productores, organizaciones de la sociedad civil y sector privado.

En el marco de Naciones Unidas resulta necesario mencionar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada mediante Resolución 70/1 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) de 25 de septiembre de 2015. Esta resolución, de carácter universal, marca los objetivos de carácter social, económico y medioambiental para lograr alcanzar 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con sus 169 metas para el año 2030. Concretamente su párrafo 67 recoge una mención expresa, en el marco del fomento de un sector empresarial dinámico y eficiente, a los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos, idea que se ve reforzada en la Resolución 70/224 de 22 de diciembre de 2015 sobre asociaciones mundiales de colaboración. Por otro lado, la Agenda de Acción de Addis Abeba, aprobada mediante Resolución 69/313 de la AGNU de 27 de julio de 2015, y que se incorpora en la propia Agenda 2030 como medios de implementación, también recoge en su párrafo 37 una mención a estos Principios Rectores. La Agenda 2030 invita a las empresas a alinear su estrategia corporativa de negocio con los objetivos de desarrollo para buscar el valor añadido que pueden aportar en los países en desarrollo, por lo que los ODS son un marco perfecto. Las empresas entienden que, paralelamente a la obtención de beneficios, deben responder a los reclamos de la sociedad y generar confianza como un actor de desarrollo. A través de las redes locales del Pacto Mundial se puede construir una agenda de desarrollo en el ámbito empresarial. Desde la cooperación Española (CE) se puede seguir avanzando en la

transversalización de los objetivos de desarrollo en las agendas de negocio para lograr impactos en el desarrollo sostenible. Por otro lado, la Declaración de Madrid “La economía social, un modelo empresarial para el futuro de Europa”, suscrita por representantes de once Estados miembros de la UE el 23 de mayo de 2017, reafirma el compromiso de los firmantes con los ODS.

Por otra parte, ha de mencionarse 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. Más recientemente, en su sesión de 28 de marzo de 2017, la Comisión de Asuntos Exteriores del Senado aprobó una moción por la que se insta al Gobierno a la adopción de un plan de acción nacional que permita comprometer a las empresas y las instituciones en los principios universales y en la protección de los derechos humanos.

Finalmente, conviene referirse en este contexto a la aprobación por el Consejo de Ministros, el 24 de octubre de 2014, de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. El concepto de responsabilidad social de las empresas considera de manera amplia el impacto de las empresas en las sociedades. Los derechos humanos constituyen un elemento de la responsabilidad social de las empresas junto a otros muchos como los sociales, medioambientales, los relativos a la conciliación del trabajo y la vida familiar, buena gobernanza y transparencia. Sin embargo, debido a sus peculiaridades, la relación entre empresas y derechos humanos ha sido objeto de consideración específica en los Principios Rectores, cuya aplicación se lleva a cabo mediante la adopción del presente Plan.

### III. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

#### A. DISPOSICION COMÚN

Todos los compromisos que se deriven de la aplicación de las medidas de este Plan quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en cada ejercicio y a los objetivos de estabilidad presupuestaria fijada por el Gobierno y no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración.

#### B. PILAR I: EL DEBER DEL ESTADO DE PROTEGER LOS DERECHOS HUMANOS

##### B.1. PRINCIPIOS FUNDACIONALES

***Principio Rector 1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.***

Las obligaciones internacionales asumidas por España exigen que respete y proteja los derechos humanos. Ello incluye el deber de protección frente a las violaciones o abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas. Mediante este Plan se reafirma el compromiso de España de proteger los derechos humanos, también frente a cualquier impacto negativo que la actividad empresarial pudiera tener sobre ellos, y de proporcionar a las eventuales víctimas de los mismos un remedio efectivo.

El deber del Estado de proteger se refiere a las obligaciones definidas en los tratados que ha ratificado. España es parte en la práctica totalidad de los principales tratados en materia de derechos humanos y, en concreto, en los siguientes:

- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus Protocolos Facultativos;
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo;
- la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes y su Protocolo Facultativo;
- la Convención sobre los Derechos del Niño y sus tres Protocolos Facultativos;
- la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- la Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas.

Además, en el caso de todos los tratados mencionados, España ha aceptado la competencia de los órganos de tratados correspondientes para conocer las quejas individuales por presunta violación de los derechos reconocidos dirigidas contra España.



España ha ratificado también los llamados ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Convenio Núm. 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio
- Convenio Núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- Convenio Núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio Núm. 100 sobre la igualdad de remuneración
- Convenio Núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- Convenio Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio Núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo
- Convenio Núm. 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación

Además, cabe señalar que España es parte en el Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas.

Por lo que se refiere al ámbito europeo, España ha ratificado el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales.

En el seno de la UE, cabe recordar la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, incorporada a los Tratados y con igual obligatoriedad jurídica que éstos desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (diciembre 2009), en virtud del artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea.

Los instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes en materia de derechos humanos se complementan con instrumentos de "soft law" con los que España también ha manifestado su compromiso como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT y las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales.

***Principio Rector 2. Los Estados deben enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.***

El Estado espera de las empresas españolas, en España y en el extranjero, un comportamiento conforme con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica que deben actuar con la diligencia debida, en función de su tamaño y circunstancias, para evitar la violación de los derechos de terceros y para hacer frente a los impactos adversos de su actividad. A este respecto, además de recordar la obligación que incumbe al Estado de proteger los derechos humanos, inclusive de abusos que puedan resultar de la actividad empresarial, conviene referirse aquí a la necesidad de preservar la reputación del Estado y de promover la Marca España.

En definitiva, el Estado espera que las empresas españolas ejerzan su responsabilidad de respetar los derechos humanos de conformidad con los principios fundacionales y operacionales del Pilar II de los Principios Rectores. En particular, conviene referirse a los siguientes:

*Principio Rector 13. La responsabilidad 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) Traten de prevenir o mitigar 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.*

*Principio Rector 15. 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 para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;*
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.*

*Principio Rector 16. 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 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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.*

En este contexto, en relación con lo que espera el Estado de las empresas españolas, cabe recordar la adhesión y el apoyo de España a las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

## **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno trasladará al sector empresarial de manera clara y coherente las expectativas descritas relativas al respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.
2. El Gobierno desarrollará acciones de sensibilización y formación sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Plan Nacional

de Empresas y Derechos Humanos y las expectativas del Estado en materia de empresas y derechos humanos. Estas campañas podrán ser organizadas, entre otros, con el Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, las asociaciones empresariales, las redes del Pacto Mundial de Naciones Unidas y las organizaciones de la sociedad civil. 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. Las acciones de sensibilización estarán dirigidas al conjunto de personas integrantes de las empresas en los diferentes niveles de decisión, incluidos los consejos de administración y órganos directivos.

3. De manera especial el Gobierno desarrollará campañas de sensibilización sobre 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 el Pacto Mundial “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.
4. Se promoverán igualmente los códigos de autorregulación tomando como ejemplo experiencias sectoriales relevantes, como el Código Ético Mundial para el Turismo de la Organización Mundial del Turismo (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.
5. Asimismo, se 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, religión, discapacidad, afiliación política o sindical, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, origen socioeconómico o cualquier otra distinción personal.
6. 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.
7. 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 contribuir de manera efectiva a la prevención y/o mitigación de las consecuencias negativas sobre derechos humanos de sus actividades, así como para la difusión de buenas 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 promoverá el establecimiento de procedimientos de evaluación interna y determinación de la actuación de manera que se eviten otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos.
8. La Comisión de Seguimiento diseñará y someterá al Gobierno la adopción de un sistema de incentivos que incluya tanto a grandes empresas como a Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) que realicen 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 en línea con las guías sectoriales al respecto de la OCDE (*due diligence guidance*), y sustentado en el diálogo con los grupos de interés

que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan el impacto de las actividades propias y de las que guarden relación directa con sus relaciones comerciales de acuerdo con lo establecido en los Principios nº. 17 a nº. 21;

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

## **B.2. PRINCIPIOS OPERACIONALES**

***Principio Rector 3. En cumplimiento de su obligación de protección, los Estados deben:***

***a) Hacer cumplir las leyes que tengan 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.***

### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno desarrollará campañas de formación de funcionarios y empleados públicos en materia de empresas y derechos humanos dirigidas a aquellos colectivos que, por las tareas asignadas, deban conocer esta materia.
2. El Gobierno, mediante la cooperación al desarrollo, contribuirá al desarrollo de las capacidades de otros Estados en materia de empresas y derechos humanos.
3. La Comisión de Seguimiento, a la que se refiere el capítulo IV de este Plan, evaluará periódicamente en colaboración con el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE) si las leyes y normas a las que se refiere el Principio Rector 3 resultan adecuadas.
4. Se procederá a la aplicación de los Reglamentos y a la transposición de las Directivas, y se estudiará la adaptación del ordenamiento jurídico español a las Recomendaciones y los Dictámenes que efectúe la UE relativos a los Principios Rectores teniendo 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.
5. Se promoverá la puesta en marcha por parte de organizaciones empresariales y sindicales, generales o sectoriales, incluidas las organizaciones representativas de las entidades de la economía social, así como otras instituciones tales como cámaras de comercio, cámaras en el exterior, universidades, escuelas de negocio, etc. de acciones destinadas a fomentar la formación online y el asesoramiento y la resolución de consultas, coordinadas con las llevadas a cabo en aplicación de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.
6. De acuerdo con las recomendaciones de la UE, el Gobierno promoverá, de manera especial, la información y capacitación de las PYMES y de las entidades de la economía social, 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.

7. 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, colaborará en la creación y la consolidación de programas presenciales de capacitación y promoverá la inclusión de contenidos específicos sobre derechos humanos en las actividades formativas de las organizaciones empresariales y de la Administración Pública
8. El Gobierno colaborará con otros gobiernos en el desarrollo de materiales y herramientas de formación.
9. El Gobierno capacitará al personal del Servicio Exterior del Estado, de conformidad con la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado, así como a las 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 y de la Marca España. Igualmente, a través de sus Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y respectivas Oficinas Sectoriales, especialmente las Oficinas Económicas y Comerciales, así como a través de las Oficinas Consulares, Oficinas Técnicas de Cooperación y Centros de Formación de la Cooperación Española AECID en el exterior, difundirá herramientas y guías de actuación en función de las características de cada país.
10. 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 de 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 las 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. Además, se procederá a la transposición de la Directiva 2014/95/UE, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
11. El Punto Nacional de Contacto de las “Líneas Directrices de la OCDE” actuará como punto focal para proporcionar información y asesoramiento sobre cuestiones de empresas y derechos humanos.

***Principio Rector 4. Los Estados deben 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.***

En este contexto, cabe recordar que España apoya la Recomendación del Consejo de la OCDE sobre enfoques comunes para los créditos a la exportación que se benefician de un apoyo oficial y la diligencia debida social y medioambiental

## **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan se creará un Grupo de Trabajo en el marco del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Española que desarrollará un Plan de Acción específico para examinar la coherencia de las políticas de apoyo a la internacionalización empresarial y su alineación con los Principios Rectores. El Grupo de Trabajo, que presentará sus conclusiones al Gobierno, estudiará cómo la cooperación para el 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, modular o revisar sus apoyos a la inversión en función del ejercicio de la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas beneficiarias, tanto dentro como fuera del territorio español.
2. El Gobierno llevará a cabo una campaña de información y capacitación sobre los Principios Rectores 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.
3. Por lo que se refiere a las empresas del sector público, el Gobierno promoverá en las mismas los principios de la Inversión Socialmente Responsable, debiendo valorar dicha inversión, en particular, desde la perspectiva del respeto de los derechos humanos, tanto dentro como fuera del territorio español.
4. El Gobierno apoyará la inclusión de consideraciones de derechos humanos en las instituciones financieras de desarrollo regional e internacional.

***Principio Rector 5. Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes a tal fin, que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos.***

El Principio Rector 5 contempla aquellas situaciones en las que el Estado contrata con empresas la prestación de servicios con un posible impacto sobre el disfrute de los derechos humanos. La falta de garantías de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas que prestan tales servicios puede tener consecuencias perjudiciales para el propio Estado, no sólo en el ámbito de la reputación sino también en el ámbito jurídico.

## **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. Las Administraciones Públicas ejercerán una supervisión adecuada del posible impacto sobre los derechos humanos cuando 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 especializadas, de acuerdo con la aplicación de la Estrategia Española de RSE.

***Principio Rector 6. Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleve a cabo transacciones comerciales.***

## **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno examinará cómo aplicar criterios alineados con los Principios Rectores en relación con 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.

2. El Gobierno velará por el respeto estricto de los derechos humanos por parte de las empresas en las transacciones comerciales que lleve a cabo con las empresas, estableciendo las medidas 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.

***Principio Rector 7. Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben 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:***

***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.***

Las medidas que se adopten en aplicación del Principio Rector 7 vienen a sumarse a las obligaciones que corresponden al Estado en virtud del Derecho Internacional Humanitario en situaciones de conflicto armado y conforme al Derecho Penal Internacional y, en particular, a las derivadas de la firma del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

En este contexto conviene igualmente señalar que España se ha adherido al Documento de Montreux sobre las obligaciones jurídicas pertinentes y las buenas prácticas de los Estados en lo que respecta a las operaciones de empresas militares y de seguridad privada durante los conflictos armados.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno, a través de sus representaciones en el exterior, informará a las empresas sobre los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales especialmente en zonas afectadas por conflictos.
2. En el marco de la aplicación del II Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad, el Gobierno desarrollará herramientas y guías de actuación dirigidas a las empresas sobre cómo abordar el riesgo de violencia sexual y violencia de género en situaciones de conflicto.
3. 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 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).



4. El Gobierno promoverá la aplicación de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo.
5. El Gobierno participará en los esfuerzos multilaterales destinados a mejorar la prevención, mitigación y remedio de las situaciones en las que estén implicadas empresas en graves violaciones de derechos humanos.

***Principio Rector 8. Los Estados deben 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.***

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. Los Ministerios de Hacienda y Función Pública, Asuntos Exteriores y de Cooperación, Economía, Industria y Competitividad, y Energía, Turismo y Agenda Digital, también a través de sus organismos dependientes, ofrecerán la información pertinente, capacitarán y brindarán el apoyo suficiente con respecto a 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 con objeto de promover la coherencia de las políticas y los procesos con los Principios Rectores y las normas internacionales de derechos humanos de obligado cumplimiento para España.
2. El Gobierno difundirá entre funcionarios y empleados públicos que por las tareas asignadas deban conocer esta materia el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos mediante su publicación en formato electrónico y en papel.

***Principio Rector 9. Los Estados deben mantener un marco normativo nacional adecuado para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión.***

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno promoverá la inclusión de referencias al respeto de los derechos humanos en los acuerdos sobre comercio, inversiones u otros relacionados con actividades empresariales firmados por España que afecten al ámbito de los Principios Rectores. Asimismo, el Gobierno promoverá la inclusión de tales referencias en los acuerdos que celebre la Unión Europea con terceros Estados en esta materia.
2. El Gobierno fomentará el conocimiento y la aplicación de las recomendaciones de los Principios de Naciones Unidas para los contratos responsables, desarrollados en 2011 por el entonces Representante Especial del Secretario General John Ruggie (A/HRC/17/31/Add.3, 2011).

***Principio Rector 10. Los Estados cuando actúen en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deberán:***

**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.**

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. España promoverá la aplicación efectiva de los Principios Rectores en el marco del mandato y las actividades del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
2. España promoverá la adhesión de Estados no miembros de la OCDE a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que incluye las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales.
3. España promoverá una mayor implicación de la Organización Internacional del Trabajo en la aplicación de los Principios Rectores.
4. España apoyará el desarrollo de estrategias sobre la aplicación de los Principios Rectores en el marco de la Unión Europea.
5. 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.
6. España incluirá en su Informe Periódico Universal información sobre sus actividades en materia de empresas y derechos humanos y promoverá su incorporación a los informes de otros Estados.

### **C. PILAR III: ACCESO A MECANISMOS DE REPARACIÓN**

#### **C.1. PRINCIPIOS FUNDACIONALES**

***Principio Rector 25. Como parte de su deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que cuando se produzcan ese tipo de abusos en su territorio y/o jurisdicción los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces.***

En relación con el acceso a los mecanismos de reparación conviene destacar el papel de los defensores de derechos humanos y, al contrario, el serio obstáculo que para el acceso a mecanismos de reparación suponen las amenazas o la represión dirigida contra ellos. En este contexto cabe referirse al Programa de protección y acogida temporal de defensores de derechos humanos amenazados gestionado por la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación desde el año 1995. El Programa está dirigido a defensores de derechos humanos amenazados y en situación de riesgo por su actividad no violenta en defensa de los derechos humanos universalmente reconocidos. El Programa se

desarrolla en estrecha colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, que pueden solicitar la inclusión de una persona en el Programa y que, en todo caso, desempeñan un papel fundamental en el acompañamiento del defensor acogido.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe sobre los mecanismos jurídicos a través de los cuales resulta exigible la responsabilidad civil de las empresas que mediante sus actos causaren daños o perjuicios sobre los derechos humanos, incluidos los debidos a la falta de actuación con la debida diligencia para la prevención por su propia conducta, por la de sus empleados o agentes, o por la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial.
2. El Gobierno colaborará con las organizaciones de la sociedad civil en la difusión de los mecanismos de reparación existentes a disposición de las víctimas de abusos de derechos humanos causados por la actividad de las empresas.
3. El Gobierno aplicará sus compromisos derivados de la Declaración de las Naciones Unidas sobre Defensores de Derechos Humanos.

#### **C.2. PRINCIPIOS OPERACIONALES**

***Principio Rector 26. Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para asegurar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales cuando aborden 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.***

La independencia del poder judicial, consagrada en el artículo 117 de la Constitución española, constituye un elemento esencial para garantizar el acceso a mecanismos de reparación judiciales efectivos.

Por lo que se refiere a la necesidad de remover los obstáculos de cualquier tipo que puedan limitar el acceso a la reparación, que pueden incluir limitaciones temporales para interponer las correspondientes denuncias, cabe señalar que el ordenamiento jurídico español contempla la imprescriptibilidad de los crímenes más graves, es decir, el genocidio, los crímenes de guerra y los crímenes contra la Humanidad.

Por otro lado, en 2010 se introdujo en el ordenamiento jurídico español un régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas (artículo 31.bis del Código Penal), que fue objeto de mejora técnica en 2015. Esta institución constituye un mecanismo importante de reparación de daños infringidos por la actividad de las empresas a las eventuales víctimas.

Por último, la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita garantiza que la falta de recursos no será un obstáculo para acceder a mecanismos judiciales de reparación.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno, mediante la política de cooperación al desarrollo, apoyará los esfuerzos de terceros Estados a favor del fortalecimiento de la independencia del poder judicial.
2. Se proporcionará formación específica en materia de empresas y derechos humanos a jueces y fiscales.
3. El Gobierno desarrollará y facilitará los instrumentos necesarios para que todo ciudadano pueda tener acceso a una información comprensible de todos los mecanismos de reclamación de que puede hacer uso, si a su derecho conviniere. A

tal fin, se realizará y dará publicidad a un mapa de los recursos existentes en materia de asistencia jurídica.

***Principio Rector 27. Los Estados deben 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.***

Entre los mecanismos de reclamación extrajudiciales existentes cabe destacar el Punto Nacional de Contacto Español de las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Por otro lado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, puede prestar servicios de arbitraje, conciliación y mediación, para la realización de los cuales debe existir aceptación de las partes afectadas por el conflicto laboral.

En la medida en que en relación con violaciones de los derechos humanos causados por las empresas pueda existir también una actuación presuntamente irregular de la Administración Pública cualquier ciudadano puede acudir al Defensor del Pueblo y reclamar su intervención.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. La Comisión de Seguimiento realizará un estudio sobre el cuerpo normativo vigente, los mecanismos de reclamación extrajudicial para la recepción de quejas y mediación entre las partes existentes y las posibles necesidades manifestadas por las partes. En el plazo de un año desde la aprobación de este Plan, y en base a las recomendaciones que deriven del citado estudio, podrán realizarse recomendaciones sobre la ampliación de los mecanismos extrajudiciales existentes o sobre la creación de otros nuevos de conformidad con los criterios establecidos en el Principio nº 31.

***Principio Rector 28. Los Estados deben 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.***

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. Con objeto de ponerlas a disposición de las empresas, el Gobierno promoverá el desarrollo de guías prácticas y recopilará buenas prácticas sobre el establecimiento de mecanismos de reclamación gestionados por las propias empresas que respeten los criterios identificados en el Principio Rector 31.

***Principio Rector 30. 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.***

El Principio Rector 30 contempla el papel de los Estados en tanto que participantes en iniciativas de colaboración.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. El Gobierno apoyará el desarrollo de mecanismos de reparación eficaces en las iniciativas de colaboración en las que participe que reflejen los criterios identificados en el Principio Rector 31.
2. El Gobierno emitirá las recomendaciones que resulten oportunas a fin de que las empresas establezcan o participen en los mecanismos eficaces de reclamación de nivel operacional puestos a disposición de las personas que sufran sus consecuencias negativas.

***Principio Rector 31. Para garantizar su eficacia, 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;***

***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;***

***Los mecanismos de nivel operacional también deberían:***

***h) 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.***

El Informe que contiene los Principios Rectores (A/HRC/17/31) aclara que los siete primeros criterios se aplican a cualquier mecanismo estatal o no estatal, de resolución o de mediación. El octavo criterio es específico de los mecanismos de nivel operacional que las empresas ayudan a administrar.

#### **MEDIDAS PREVISTAS:**

1. Las contempladas en relación con los Principios Rectores 27, 28 y 30.

#### **IV. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN**

El Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos debe entenderse, no tanto como un resultado definitivo y duradero, sino más bien como un primer paso en un proceso continuo. Su actualización periódica constituye por tanto un elemento esencial. Este Plan inicial no aspira a abarcar todas y cada una de las cuestiones relacionadas con el impacto de la actividad empresarial sobre los derechos humanos; se espera más bien que los progresos en este ámbito sean el resultado de un esfuerzo continuado de revisión y actualización periódicas de las medidas en él contempladas.

El presente Plan tendrá una duración de tres años desde su aprobación por el Consejo de Ministros.

El Gobierno creará 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 de Cooperación, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La Comisión podrá decidir incluir a otros Ministerios en sus reuniones. Cada Ministerio nombrará a uno o varios representantes que acudan a sus reuniones. Cuando estos Ministerios estén representados en el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas se procurará que sea la misma persona quien ostente la representación en ambos órganos a fin de mantener la máxima conexión entre los mismos. Sus decisiones serán tomadas por consenso.

En su primera convocatoria la Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento y nombrará una presidencia y una secretaría.

La Comisión de Seguimiento podrá invitar a sus reuniones a la Oficina del Defensor del Pueblo, que tendrá voz pero no voto. La Comisión podrá además designar expertos de reconocido prestigio que apoyen con su conocimiento y experiencia su trabajo. 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 (organizaciones no gubernamentales, sindicatos, empresas, asociaciones de empresarios, Universidades). Para ello convocará al menos una vez al año una reunión con la sociedad civil y con las empresas y asociaciones empresariales interesadas. Dichos encuentros serán convocados de manera pública 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 intercambiar puntos de vista sobre las posibles vías de acción.

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 favorecer la coherencia 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 de actualización del mismo. Para ello, la Comisión de Seguimiento establecerá para cada medida una ficha de seguimiento. Esta detallará la medida en cuestión, el Ministerio o el organismo u organismos responsables de su aplicación, los indicadores de cumplimiento y el calendario de ejecución.

La Comisión de Seguimiento remitirá anualmente a las Cortes Generales una memoria sobre la aplicación del presente Plan.

Cumplidos dos años desde la aprobación de este Plan por el Consejo de Ministros, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo en el plazo de seis meses una evaluación de su impacto en relación con la prevención, mitigación y remedio de los efectos negativos que la actividad empresarial pudiera tener sobre los derechos humanos. Se establecerán cauces para que los diversos actores interesados – representantes de la sociedad civil, empresas, sindicatos, universidades, etc. – puedan participar y hacer contribuciones al proceso de evaluación.

Partiendo de la evaluación y las consultas realizadas, la Comisión de Seguimiento impulsará la redacción de una versión actualizada del Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos que deberá estar concluida una vez agotados los tres años previstos de duración del presente Plan. La revisión del Plan se llevará a cabo de conformidad con las directrices y recomendaciones relativas al proceso de elaboración de un plan de acción nacional contenidas en la Guía sobre Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos elaborada por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos con las adaptaciones que requiera el hecho de tratarse de una revisión y actualización del presente Plan inicial.