

Derechos humanos en la cadena de valor de las empresas españolas

Análisis de políticas y sistemas de
debida diligencia en derechos
humanos en empresas españolas
2022

Diciembre 2022

Contenido

Agradecimientos	3
1. Introducción	4
2. Objetivos y alcance	6
3. Consideraciones	8
4. Metodología	8
4.1 La metodología de CHRB	8
4.2. La metodología CHRB Core	9
4.2. Procesos aplicados en este estudio	10
Fase 1. Revisión documental	10
Fase 2: análisis y redacción de informe	11
4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior.	12
5. Resultados	15
Resultados globales	15
4.2. Sección A: Políticas de compromiso con DDHH	17
4.3. Sección B: Integrando Derechos Humanos y Debida Diligencia	19
4.4. Sección C: Mecanismos de reclamación y remedio de impactos.	22
Conclusiones	25
Sobre ECODES	28
Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core	29

Agradecimientos

La realización de este estudio ha sido posible en parte gracias al generoso apoyo económico del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación del gobierno de España.

El estudio también ha recibido un valioso apoyo del World Benchmarking Alliance (WBA) mediante el permiso de uso de su Corporate Human Rights Benchmark (CHRB). WBA ha estado al corriente de esta evaluación desde el inicio de la misma, siendo informados los gestores del CHRB sobre su realización y de las decisiones metodológicas que se han tomado. Agradecemos su disposición y ayuda en todo momento, sus recomendaciones han facilitado considerablemente la ejecución de este trabajo de análisis. No obstante, ni la WBA ni el personal de CHRB han participado en la elaboración de este estudio. No han validado ni supervisado la traducción de la metodología, la interpretación que desde ECODES hemos hecho de la misma, ni de la evaluación final de las distintas compañías incluidas.

También agradecemos la colaboración de la EIRIS Foundation. ECODES colabora con la fundación EIRIS en el análisis para las compañías que componen el Benchmark de derechos humanos (CHRB), y en esta ocasión también ha existido una relación estrecha de consulta y recomendaciones. Al igual que CHRB, EIRIS Foundation no ha participado en el análisis ni ha intervenido en ninguna de las decisiones y evaluaciones del estudio.



1. Introducción

Los Derechos Humanos son estándares básicos que garantizan la dignidad y la igualdad de todas las personas, que se han consagrado a nivel internacional en documentos fundamentales como la Carta internacional de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos (incluida en la Carta). Las Compañías, a través de sus operaciones, pueden generar impactos tanto positivos como impactos negativos en relación a estos derechos. En el balance positivo, crean empleos, suministran productos y servicios que las personas demandan y proporcionan ingresos fiscales al Estado. En el apartado negativo, sin un compromiso de protección de los Derechos Humanos y su implementación a través de los procedimientos, sistemas y mecanismos necesarios, pueden surgir una amplia gama de posibles impactos negativos, como condiciones laborales precarias con salarios de pobreza, instalaciones de trabajo peligrosas e insalubres, o el despojo de las tierras ancestrales de los pueblos indígenas para la explotación de sus recursos físicos.

Tras la publicación en 1998 de la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), se sumaron, a nivel empresarial, el [Pacto Mundial de Naciones Unidas](#) (2000) y sus 10 principios, entre los que se incluyen derechos humanos y laborales. Posteriormente, en 2011 se publicaron los [Principios Rectores de Naciones Unidas](#), y la OCDE actualizó y publicó sus [Líneas Directrices para Empresas Multinacionales](#), completando así el cuerpo de estándares internacionales fundamentales que marcan la pauta para la gestión, en el sentido más amplio, de los derechos humanos por parte de las empresas.

No obstante, ninguna de estas normas es vinculante para las empresas. En la actualidad, en el contexto español, tenemos el requisito de publicación anual de un Estado de Información No Financiera¹, que debe incluir lo siguiente:

Información sobre el respeto de los derechos humanos: Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

En febrero de este año (2022), la Comisión presentó su [propuesta de Directiva sobre diligencia debida en Sostenibilidad Corporativa](#) para ser considerada por el Parlamento y

¹ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Consejo Europeos. Esta propuesta ha sido considerada un paso significativo en la dirección correcta, aunque se considera que aún está lejos de ser el instrumento completo y efectivo que se espera de ella². No obstante, este próximo cambio obligará a no pocas empresas a hacer ajustes en sus sistemas de gestión de riesgos y en la manera en que se informa acerca de riesgos e impactos.

Con este contexto en mente, ECODES pretende llevar a cabo un análisis sistemático y riguroso de las políticas, debida diligencia y mecanismos de reclamación en Derechos Humanos de las principales compañías que cotizan en la bolsa española, que además tienden a tener una importante presencia internacional, bien sea a través de sus propias operaciones o a lo largo de su cadena de valor, lo que hace que estén expuestas a contextos bien diferentes al existente en nuestro país.

Para este estudio se utilizará la metodología reconocida a nivel internacional *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB)³. ECODES tiene dilatada experiencia en el uso de la metodología, formando parte del equipo analista de la iniciativa internacional desde el año 2016. La metodología CHRB se basa en los estándares internacionales de derechos humanos y genera una serie de indicadores generales y específicos de sector, que permiten un análisis detallado y profundo de las políticas y prácticas empresariales en materia de Derechos Humanos. En la actualidad, el análisis CHRB solo incluye a dos empresas españolas (Repsol y Inditex). El presente estudio abarca todas las empresas del IBEX 35, incluyendo análisis de sectores previamente excluidos del proceso de estudio, además de otras empresas consideradas relevantes por sus sectores de actividad (aquellos que CHRB considera cubre en su metodología)

² [EU corporate accountability draft law published – potential to be global driver of respect for human rights and the environment by business but loopholes remain](#)

³ <https://www.corporatebenchmark.org/>

2. Objetivos y alcance

El objetivo general del estudio elaborado ha sido llevar a cabo un análisis de un conjunto representativo de las grandes empresas españolas en relación a sus políticas y prácticas empresariales en materia de derechos humanos. Los objetivos específicos son los siguientes:

- Conocer el estado actual de las políticas y prácticas en una muestra de 40 de las principales empresas que operan en España, incluyendo todas las del IBEX 35
- Ayudar a las empresas a reconocer y dar mayor importancia a los derechos humanos, señalando un camino de mejora basado en la identificación de las mejores prácticas a nivel empresarial
- Proponer información valiosa, útil y rigurosa sobre las políticas y sistemas de debida diligencia y reparación mayores empresas españolas en relación con los derechos humanos para permitir a los inversores incorporar esta información en sus procesos de toma de decisiones
- Proporcionar información basada en evidencia a las AAPP y a la sociedad sobre los impactos (positivos y negativos) que generan las empresas en relación con los derechos humanos.

Uno de los objetivos de CHRB es el establecimiento de una competencia sana entre las empresas analizadas en base a la mirada comparativa en clave de ranking. Aunque este es un objetivo aspiracional para ECODES, dadas las limitaciones en el alcance del presente estudio, que no ha permitido un diálogo con las empresas, proporcionando a éstas la oportunidad de revisar su información y proporcionar comentarios, entendemos que este sería un objetivo a lograr si existiese un crecimiento de la envergadura del proyecto. A pesar de que se han asignado las puntuaciones correspondientes a cada empresa, y estos perfiles están disponibles en el Anexo III, debido a esta falta de posibilidad de revisión, se ha optado por no poner el foco en este aspecto sino en el estado del conjunto empresarial, por lo que se ha prescindido del ranking comparativo.

En la primera edición de este estudio (2021), se cubrió al completo IBEX 35, excepto Inditex y Repsol. Como se indicó en aquel entonces, estas ya disponían de un análisis oficial por parte de CHRB del año anterior (2020), por lo que simplemente se utilizaron esos perfiles. Debido a que ya han transcurrido dos años de ese análisis, la metodología de CHRB ha cambiado de forma significativa, y estas empresas no están siendo analizadas en la actualidad por CHRB⁴, en esta ocasión si se han estudiado estas dos compañías.

El CHRB agrupa las Compañías en los siguientes grandes sectores: Agrícola, Extractivo, Textil, Tecnología (Information Communication Technology, ICT), y automóvil. A falta de extensión del Benchmark a otros sectores y dada la existencia de múltiples sectores

⁴ Durante el año 2022 CHRB está aplicando la nueva metodología a los sectores de agricultura, automoción y tecnología. Es de esperar que los sectores textil y extractivo se estudien en 2023.

diferentes, se ha decidido seguir la catalogación realizada por la propia Bolsa, ya que después de todo, se estudian todas las empresas de su índice principal, y dos del mercado continuo.

Tabla 1: Empresas y sectores⁵ incluidos en el estudio

Petróleo y energía	Bienes de consumo
CEPSA	Almirall
Enagás	El Corte Inglés
Endesa	Ebro Foods
Ibedrola	Fluidra
Naturgy	Grifols
Red Eléctrica	Inditex
Repsol	Mercadona
Solaria	Pharmamar
	Rovi
	Viscofan
Mat. Básicos, Industria y Construcción	Servicios Financieros
ACS	Banco Sabadell
Acciona	Banco Santander
Acerinox	Bankinter
ArcelorMittal	BBVA
CIE Automovtive	Caixabank
Ferrovial	Mapfre
Siemens-Gamesa	Tecnología y Telecomunicaciones
Servicios de consumo	Cellnex
Aena	Indra
Amadeus	Telefónica
IAG	Servicios Inmobiliarios
Meliá	Inmobiliaria Colonial
	Merlín Properties

Fuente: elaboración propia en base a clasificación de bolsa de Madrid

Como se verá más adelante en la sección de resultados, y dado que el objetivo del estudio no es conocer en profundidad el desempeño de compañías específicas, se han analizado los resultados considerando el índice en su totalidad y por sectores. No obstante, como queda patente en la tabla anterior, la distribución de empresas por sectores es considerablemente desigual, por lo que hay que tomar los resultados con precaución debido al tamaño de la muestra en cada caso. Por otro lado, el sector con menos empresas, servicios inmobiliarios, también es el que menos exposición a riesgo país tiene, tanto porque las operaciones propias tienen lugar en países de Europa occidental como porque su cadena de suministro está muy localizada en el entorno de las operaciones. Por último, señalar que se tomó la composición del índice en enero de 2022.

⁵ Los sectores son aquellos identificados por la bolsa de Madrid. <https://www.bolsamadrid.es/>

3. Consideraciones

CHRB posee dos metodologías. La metodología completa, específica para cada sector cubierto por el Benchmark, y la básica, que incluye 12 indicadores más generales, no tan ligados a los aspectos de derechos humanos relevantes a los diferentes sectores, y más pegada a los Principios Rectores de Naciones Unidas.

La metodología básica (core), como se puede inferir, es una simplificación de la completa. CHRB dispone de distintas metodologías completas, una para cada sector específico, y en ellas se incluyen apartados de alegaciones (controversias en las que está involucradas las distintas empresas y sus respuestas), desempeño (cómo lo están haciendo en su día a día en los distintos ámbitos de impacto) y sistemas de gestión (cómo la compañía integra derechos humanos en sistema general de riesgos, comunicación y formación en derechos humanos, monitorización cumplimiento, diálogo con grupos de interés afectados, etc.). Esto puede hacer que, proporcionalmente, una empresa obtenga más puntuación en la metodología básica de la que obtendría a través de la metodología completa, ya que la básica se enfoca en políticas y sistemas de gestión, mientras que la metodología completa permite mostrar más en profundidad qué están haciendo realmente las compañías en su día a día.

Esta metodología básica de CHRB se centra en indicadores relacionados con políticas y compromisos con derechos humanos universales, derechos laborales, procesos de debida diligencia y mecanismos de reclamación. Aunque se incluyen implícitamente aspectos ambientales en tanto que derechos humanos. La metodología tiene un enfoque eminente y explícitamente social. World Benchmarking Alliance (entidad que publica el CHRB) tiene en marcha y está desarrollando distintas metodologías cubriendo diferentes ámbitos, incluyendo un Benchmark para empresas extractivas y clima⁶, o transición justa⁷.

4. Metodología

4.1 La metodología de CHRB

La metodología de análisis desarrollada en el marco de la iniciativa CHRB es una metodología pública⁸ que ha incluido a consultas con distintos grupos de interés para su elaboración. Está basada en los principales estándares internacionales, se aplica a 5 sectores: Agrícola, textil, extractivo (petróleo, gas y minería), tecnología & comunicación, y automóvil. Los indicadores cubren aspectos comunes aplicables a todas las empresas y áreas y riesgos específicos para los distintos sectores de actividad.

⁶ <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/climate-and-energy-benchmark/>

⁷ <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/just-transition/>

⁸ Metodología de análisis disponible en <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/>

Está agrupada en torno a 5 grandes áreas de análisis: Políticas y Compromisos (más una sub sección de gobernanza), sistemas de implementación de políticas (que incluye sub sección específica de debida diligencia), mecanismos de queja y reclamación, desempeño, y alegaciones. En una empresa del sector tecnológico que tenga operaciones propias, esto es, que manufacture de sus propios productos, se llegan a analizar 56 indicadores diferentes, sin contar las posibles alegaciones, que a su vez se dividen en, al menos, tres o cuatro subindicadores (pudiendo llegar hasta siete subindicadores dependiendo del indicador).

El proceso de análisis incluye revisión de documentación publicada por las empresas. Posteriormente, se desarrolla un proceso de *engagement* durante el cual éstas pueden proporcionar información y/o documentación adicional, así como dar más contexto y detalle sobre sus políticas, sistemas y procedimientos en relación con los derechos humanos, siempre y cuando esta documentación adicional sea pública. Una vez que se ha finalizado el proceso de análisis y *engagement*, se lleva a cabo una última revisión para considerar el *feedback* proporcionado, y se asigna una puntuación o *scoring* definitivo para permitir un análisis comparativo de la muestra de empresas total y por sector.

4.2. La metodología CHRB Core

Además de la metodología principal que se acaba de describir, CHRB publica una metodología básica (“core”) que incluye 12 indicadores comunes a empresas de todos los sectores, tal y como se muestra en la tabla a continuación. Durante el año 2020, el estudio principal de CHRB, considerando el contexto generado por el COVID-19, se ejecutó siguiendo esta metodología, estrechamente vinculada a los Principios Rectores de Naciones Unidas, donde la debida diligencia y la reclamación toma un papel preponderante. Asimismo, es la metodología que se ha utilizado en estudios realizados en diferentes países, donde se ha realizado un análisis de sus principales empresas conforme a esta misma metodología, concretamente en Australia, Irlanda, Dinamarca, Alemania, Bélgica y Finlandia⁹.

No obstante, durante el año 2021 se produjo una revisión y actualización de la metodología core, siguiendo la estela de la revisión y actualización de la metodología principal. Esta metodología revisada¹⁰, es la que se utiliza en el presente estudio.

Tabla 2: Indicadores de metodología básica (core) de CHRB

Tema A.1	Compromisos formales (políticas)
A.1.1	Compromiso para respetar los derechos humanos

⁹ <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/impact/third-party-research-using-our-chrb-methodology/>

¹⁰ <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/corporate-human-rights-benchmark-core-ungp-indicators/>

A.1.2	Compromiso para respetar los derechos humanos de los trabajadores
A.1.4	Compromiso de remediar.
Tema B.	Integrando respeto por derechos humanos y debida diligencia
B.1.1	Responsabilidad y recursos para la gestión diaria de las funciones relacionadas con derechos humanos
B.2.1	Debida diligencia: Procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.2	Debida diligencia: Evaluación de riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector)
B.2.3	Debida diligencia: Integrando evaluaciones internamente y tomando acciones adecuadas
B.2.4	Debida diligencia: Monitorizando y evaluando la efectividad de las acciones para responder a los riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.5	Debida diligencia: Informando sobre cómo los impactos relacionados con derechos humanos son abordados
Tema C.	Remedio y mecanismos de reclamación
C.1	Mecanismos para recibir quejas de los empleados
C.2	Mecanismos para recibir quejas de grupos de interés externos y comunidades
C.7	Remediando impactos adversos e incorporando lecciones aprendidas

Fuente: World Benchmarking Alliance (Traducción propia)

4.2. Procesos aplicados en este estudio

En el presente estudio se ha optado por seguir esta metodología de indicadores básica que el propio Benchmark (core methodology) utilizó en 2020, ya que permite la evaluación de cualquier empresa de una forma básica, y no se ve afectada por indicadores que se adaptan al contexto de algunos sectores específicos. La tabla anterior muestra los 12 indicadores de la metodología básica. En el Anexo I se puede encontrar una explicación completa de estos indicadores con sus subindicadores correspondientes. El proceso ha constado de dos fases.

FASE 1. REVISIÓN DOCUMENTAL

Esta fase agrupa todos los trabajos de investigación documental. En ella se recoge la información pública encontrada y datos de cada empresa analizada que se emplearán para el análisis posterior. Su objetivo fundamental es efectuar una exhaustiva labor de búsqueda, recopilación de toda la documentación e información disponible sobre documentos, políticas e informes de las empresas analizadas que aborden la temática de su estrategia, planificación y desempeño en relación al tema de la protección de los derechos humanos en las comunidades en donde operan.

A continuación, se incluye la tipología habitual de fuentes a trabajar para cada empresa incluido en el universo de análisis:

- Informe anual

- Documentos de políticas y estrategias de la empresa que abarcan temas en relación a los derechos humanos
- Código de conducta
- Código de conducta para los proveedores
- Declaración / Ley de esclavitud moderna (no habitual si no se cotiza en países que la requieren)
- Informes de responsabilidad social corporativa (RSE) / sostenibilidad
- Informe de derechos humanos (en caso de estar disponible)
- Comunicado de prensa relevantes para el análisis
- Contenido en la página web de la empresa relevante para el análisis

Una vez concluida la recopilación, se contactó mediante correo electrónico con las empresas, informando acerca de las fuentes que se iban a revisar para el estudio y dando la oportunidad de proporcionar fuentes adicionales en caso de que se hubiesen omitido. 9 Compañías respondieron a estas comunicaciones.

El proceso de estudio de CHRB incluye contacto con las empresas a mitad del proceso, permitiendo a las compañías revisar el perfil, consultar dudas y proporcionar información adicional, abriéndose una segunda ventana de captación de información para aquellas empresas que deciden involucrarse. Esto permite, en algunas ocasiones, afinar el análisis de cara a la publicación final. Para este estudio se ha contactado con las empresas al principio del proceso para hacerles conscientes de que se iba a llevar a cabo el estudio, y se les facilitó las fuentes públicas que se iban a utilizar, en caso de que desearan proporcionar fuentes adicionales que los analistas hayan podido pasar por alto.

FASE 2: ANÁLISIS Y REDACCIÓN DE INFORME

La segunda fase del estudio consiste en un análisis de la documentación, datos e información recopilados en la primera fase y la elaboración de conclusiones sobre la calidad, al menos de la información encontrada en el dominio público, de los compromisos formales en forma de política, los sistemas de debida diligencia y los mecanismos de reclamación y provisión de remedio.

Cada ámbito de análisis contiene una serie de indicadores que se basan en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las normas internacionales de derechos humanos. Para cada indicador se le ha otorgado a la empresa una puntuación de 0 a 2 puntos (en intervalos de 0,5 puntos en algunos casos) dependiendo de su grado de cumplimiento con los requisitos establecidos para cada indicador y en base a la revisión y análisis de la documentación recopilada para cada empresa en la Fase previa.

El presente informe analiza los resultados obtenidos, e incluye en forma de anexo los perfiles específicos de cada Compañía.

Por otra parte, la evidencia utilizada en el estudio de las distintas empresas tiene, con carácter general, una validez de tres años (últimos tres años de informes), excepto en casos en que el indicador pida un plazo temporal más corto (ninguno en la metodología core), o en casos de documentos no publicados periódicamente, como documentos de políticas. Una vez que la empresa ha obtenido un subindicador, no se considera necesario actualizarlo mientras la evidencia con la que se concedió siga estando vigente o haya habido un cambio metodológico. Por esta razón, incluso aunque las empresas tengan información actualizada de para un requisito específico, esta no tiene por qué aparecer con la versión más reciente si se concedió con otra información que todavía está en vigor de acuerdo a la metodología de CHRB.

Por último, señalar que el análisis de CHRB acepta exclusivamente información en lengua inglesa, sin aceptar contenidos en otros idiomas. Para la elaboración de este estudio se ha traducido la metodología y las explicaciones de los indicadores para facilitar su seguimiento. Siguiendo esta lógica, se ha realizado el estudio con evidencias en lengua española. El único caso en que se ha aceptado evidencia en inglés es cuando se ha llegado a ella a través de contenidos en castellano.

4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior.

Durante 2021 tuvo lugar una revisión metodológica de la metodología de CHRB que se ha empezado a utilizar en el ciclo de estudio de 2022, que está centrado en los sectores agrícola, tecnológico y de automoción. Estos cambios metodológicos, han afectado también a la metodología core. Los cambios respecto a la metodología anterior¹¹, y que fue la que se utilizó en la versión anterior de este mismo estudio son los siguientes:

- Para los indicadores de política (A.1; A.1.2.a; A.1.4), tan sólo se aceptan documentos formales de política, esto es, los compromisos aparecidos en informes anuales, de sostenibilidad, páginas web que no sean políticas (en ocasiones, las políticas son publicadas directamente en texto online) no se consideran suficiente para otorgar estos puntos. A efectos del presente estudio esto se traduce en una reducción de la tipología de fuentes aceptada (un endurecimiento en la práctica). Por otro lado, CHRB acepta sólo un determinado tipo de formulaciones a la hora de expresar compromisos, con la finalidad de evitar que las Compañías usen términos ambiguos a la hora de expresar sus compromisos, buscando que sólo aquellos compromisos inequívocos reciban puntuación. En relación a ediciones anteriores, CHRB ha ampliado ligeramente el tipo de formulaciones aceptadas, incluyendo estar 'alineado' con un estándar o iniciativa internacional.
- Se ha dejado de aceptar el compromiso y firma del pacto mundial como proxy de compromiso con derechos humanos y laborales (requisitos de A.1.1 y A.1.2). Ahora,

¹¹ Se mencionan únicamente los cambios en la metodología core, que es la que se utiliza en este estudio.

para que se acepte el Pacto Mundial, las empresas tienen que referirse explícitamente a los distintos compromisos del pacto, y no un compromiso general con el Pacto,

- El indicador A.1.2 se ha desglosado en A.1.2.a y A.1.2.b. En A.1.2.a se incluyen las áreas fundamentales de los convenios de la OIT (trabajo infantil, forzoso, discriminación en empleo y ocupación, libertad de asociación, y negociación colectiva), y en el A.1.2.b salud y seguridad, y horas de trabajo. A efectos de este estudio, supone una simplificación, ya que sólo se estudia el indicador A.1.2.a, y por tanto, hay un número menor de requisitos.
- Se ha suprimido el antiguo indicador A.1.4 de compromiso de involucración de grupos de interés. A cambio, se han incluido requisitos de interacción con grupos de interés en los indicadores B.2.2, B.2.3 y B.2.4, lo que en la práctica supone un endurecimiento ya que ahora en lugar de compromisos se busca evidencia de diálogo para aspectos específicos de la debida diligencia. Esto implica que ahora se analiza un indicador menos, y que se han añadido subindicadores a otros indicadores. Haber pasado de 13 a 12 indicadores implica, además, que la máxima puntuación a la que se puede optar es de 24 puntos frente a los 26 anteriores.
- El indicador A.1.4 es el antiguo indicador A.1.5, compromiso de remediación o reparación, al que se ha añadido un requisito de remediación o reparación por parte de proveedores, lo que en la práctica supone un endurecimiento.
- Al indicador B.1.1 se le ha añadido un subindicador y se ha modificado otro, buscando información más relacionada con los recursos humanos destinados a gestionar aspectos relacionados con derechos humanos. Supone añadir requisitos más detallados al indicador.
- En el indicador B.2.1 se ha remodelado, eliminando el subindicador acerca de en qué contextos la empresa usaba estudios de evaluación de impacto en derechos humanos, y añadiendo un subindicador acerca de qué medidas en particular ha adoptado cuando se ha dado un desencadenante del proceso de debida diligencia, lo que supone un endurecimiento en la práctica (ahora las empresas deben explicar qué riesgos han identificado como consecuencia de haber tenido que llevar a cabo un proceso de debida diligencia tras una adquisición, haber entrado en nuevos mercados, nuevos desafíos de derechos humanos, cambios regulatorios, etc.)
- En el indicador B.2.2 se han añadido dos subindicadores que suponen requisitos adicionales. Por una parte, se hace explícito en un subindicador que el proceso de evaluación de impactos en derechos humanos tiene que afectar a la cadena de suministro. Esto supone una modificación del primer subindicador en la práctica, ya que antes aquí cabían información más general que no requería explicitar operaciones propias o cadena de suministro y ahora hay uno para cada ámbito. Además, se ha añadido un subindicador en el que se requiere evidencia de diálogo mantenido con

grupos de interés afectados como parte de la determinación de la relevancia (“*saliency*”) de los distintos impactos.

- En los indicadores B.2.3 y B.2.4 se ha añadido un subindicador que busca información acerca de cómo se involucra a grupos de interés afectados en decisiones sobre las acciones a tomar para atajar los impactos en derechos humanos.
- El indicador B.2.5 se ha simplificado, y se ha eliminado lo que anteriormente era el punto 1, conservando una versión más detallada del antiguo punto 2, en el que se buscan ejemplos de cómo la empresa ha dado respuesta, en términos de comunicación, a preocupaciones manifestadas por grupos de interés afectados. Esto se puede considerar que endurece la obtención de puntos, ya que antes este indicador otorgaba puntuación a aquellas empresas que obtenían puntuaciones altas en los indicadores B.2.1 a B.2.4.
- En el indicador C.1 se ha eliminado el requisito de dar a conocer el desempeño del mecanismo y, a cambio, se ha añadido el requisito de proporcionar evidencia de que se comunica el mecanismo a los empleados. Un requisito similar se ha añadido en el indicador C.2, en este caso, comunicar activamente el mecanismo a grupos de interés afectados externos a la compañía.
- Por último, en el indicador C.7 ya no se requiere evidencia de evaluación de efectividad del mecanismo. A cambio se pide evidencia de que la empresa informe acerca de cómo comprueba que se proporciona el remedio o reparación acordada o, alternativamente, el enfoque que adoptaría para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso.

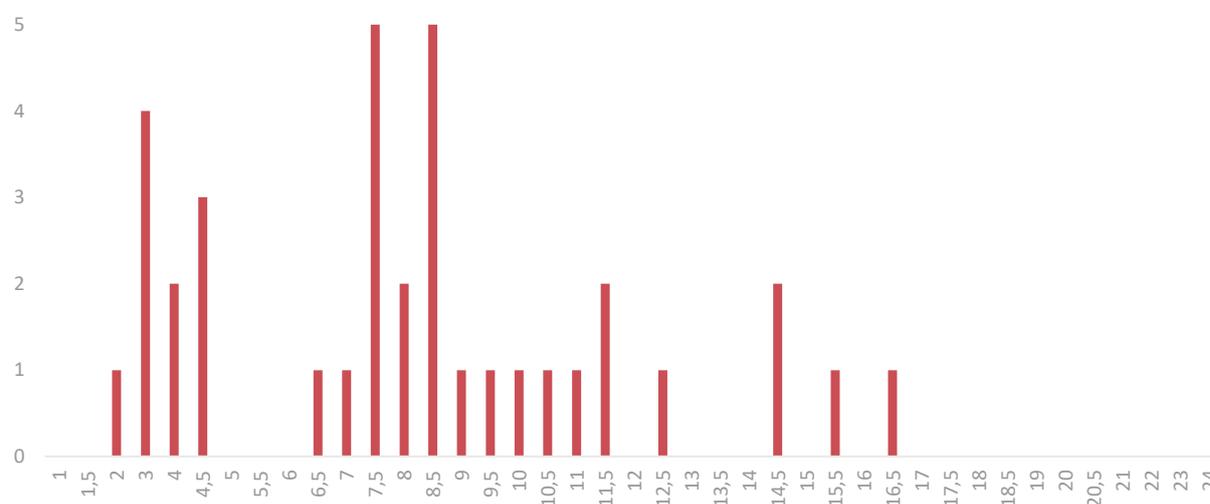
5. Resultados

En esta sección se describen los resultados obtenidos de forma global, por secciones y por sectores de actividad. Sin embargo, como se ha indicado con anterioridad, este desglose por sectores debe ser tomado con precaución debido a las diferencias de tamaño muestral, presencia internacional de las empresas y riesgo inherente del sector.

Resultados globales

Las dos figuras a continuación muestran los resultados globales obtenidos por las empresas incluidas en el estudio. La puntuación media ha sido de 7,6 puntos y el valor mediano de 7,5. Como se puede comprobar en el número de Compañías que han obtenido las diferentes puntuaciones representadas, hay cuatro casos que despuntan por arriba. En el resto, aunque hay excepciones, está bastante repartido. En cualquier caso, estos cuatro casos se encuentran en una horquilla de 2 puntos, entre 14,5 y 16,5, lo que, si estableciésemos la puntuación en una relación de 1 a 10 puntos, nos da que ninguna empresa llega a un 7 sobre 10. Esto supone una menor variabilidad de puntuaciones respecto a la primera edición, en parte, debido al endurecimiento que han supuesto en la práctica, los cambios metodológicos.

Figura 1: Número de empresas y puntuación obtenida



Fuente: elaboración propia

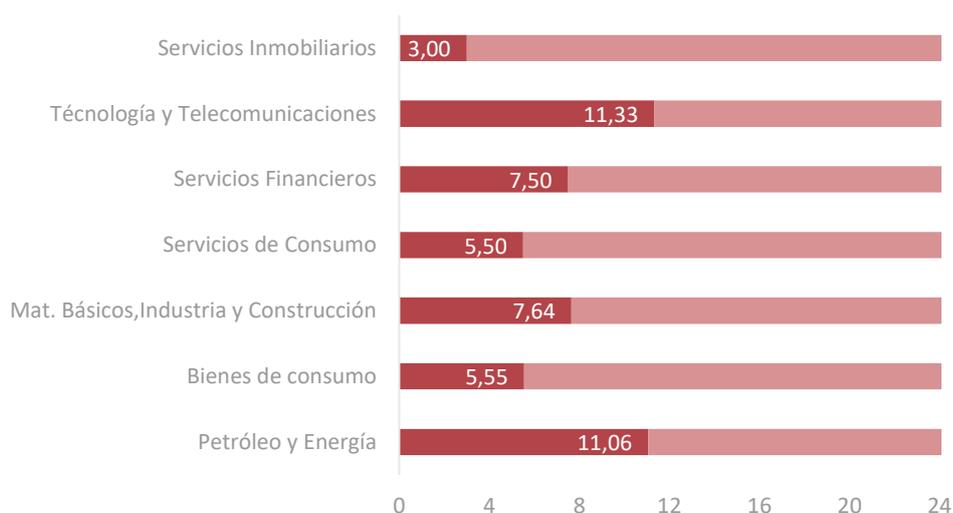
Figura 2: Puntuación media del índice



Fuente: elaboración propia

Entrando ya a valorar los resultados por sectores (con las salvaguardas señaladas), vemos que la puntuación más alta es para el sector de Tecnología y Telecomunicaciones, seguido de Petróleo y Energía y Materiales Básicos, Industria y Construcción. Es un resultado esperable ya que habitualmente las empresas en estos sectores tienden a estar geográficamente diversificadas, elevando su exposición en riesgo país y a distintos requerimientos informativos por parte de las legislaciones nacionales, lo que puede hacer más habitual que informen públicamente acerca de sus protocolos y acciones.

Figura 3: Puntuación media por sector



Fuente: elaboración propia

Hay que mencionar que no hay interés en este estudio por señalar comportamientos, o información específica de empresas en particular, ya que no han tenido la opción de revisar sus perfiles, y la vocación del estudio es ver la situación actual de las “empresas españolas” en términos generales, cuando se las compara con el estándar de referencia en empresas y derechos humanos. A efectos comparativos, decir que el CHRB 2020 (que utilizó metodología Core) obtuvo una media de 10,3 puntos para sector agrícola, 9 para el textil, 10,2 para el extractivo, y 7,9 puntos para el sector ICT. En estos casos, además, se evaluó la metodología core original, no la revisada, y por tanto el máximo de puntos posibles era 26, y no 24 como es el caso para la metodología revisada que se ha empleado aquí.

Por último, señalar que el CHRB en la actualidad no incluye en su metodología la captura de derechos relacionados con datos, privacidad, acceso a información, inteligencia artificial, etc. Hay sectores, especialmente tecnológicos y financieros que hacen hincapié en estos derechos y trabajan en su gestión. Sin embargo, en aquellos casos en que se ha encontrado información al respecto, no se ha incluido para mantener la coherencia con el análisis realizado por CHRB.

4.2. Sección A: Políticas de compromiso con DDHH

Esta primera área evalúa los compromisos formales de las empresas con distintas convenciones y estándares internacionales, así como los compromisos de remediar sus impactos negativos que estos mismos estándares requieren. La metodología original recoge siete indicadores (más otros cuatro de gobernanza en otra subsección), reducidos a tres en la básica. Como se ha enumerado más arriba, estos tres indicadores cubren, a grandes rasgos, compromisos de respetar los derechos humanos y de respetar unas iniciativas específicas (Principios Rectores y Directrices de OCDE), compromisos de respetar las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y compromiso de remediar cualquier impacto negativo que se haya generado o al que se haya contribuido.

Tabla 3: Políticas de compromiso con DDHH

Tema A.	Gobierno y compromisos
A.1.1	Compromiso para respetar los derechos humanos
A.1.2.a	Compromiso para respetar los derechos humanos de los trabajadores
A.1.4	Compromiso para involucrar de remediar

Fuente: World Benchmarking Alliance (traducción propia)

Respecto a la metodología original empleada en el estudio anterior, la revisada (core), elimina los requisitos de salud y seguridad y horas de trabajo (que se mantienen en la versión completa en un indicador separado) y de involucración de grupos de interés (indicador suprimido en la metodología completa, a cambio de añadir requisitos específicos sobre grupos de interés en otros indicadores).

La puntuación máxima posible en esta sección es seis puntos. Como se indica en la figura a continuación, la media se queda en aproximadamente 3 puntos, la mitad. Ninguna Compañía ha llegado a obtener 6 puntos, habiendo solo dos compañías que han alcanzado los 5 puntos. En el lado inferior, hay una Compañía que no ha conseguido puntos en esta área. La puntuación más habitual ha sido de 4 puntos y el valor mediano, de 3,25. Si vamos a ver las puntuaciones por sector vemos que hay una gran variabilidad, siendo los sectores Tecnológico & Telecomunicaciones y Petróleo & Energía los que destacan sobre el resto, en ese orden.

Figura 4: Puntuación media del índice en Tema A

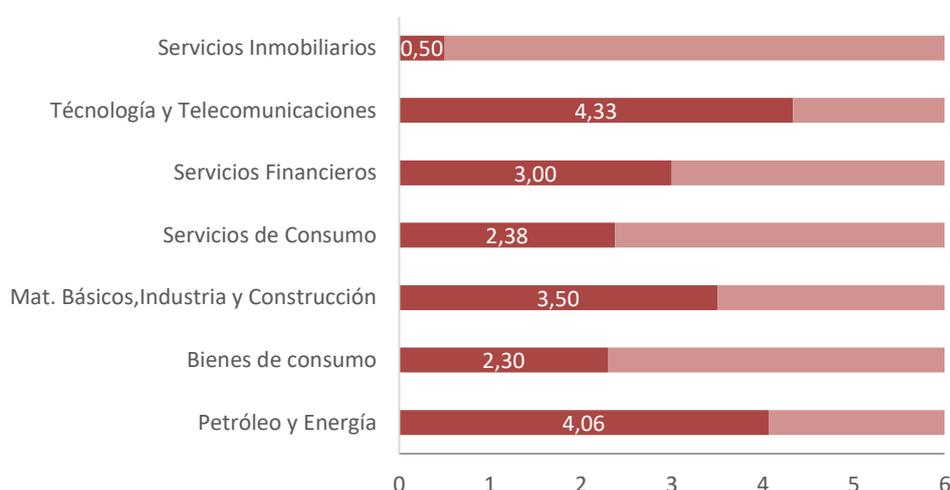


Fuente: Elaboración propia

A la hora de examinar los compromisos, CHRB establece expresiones que considera suficientes y aquellas que considera vagas ("vague/weak") como para ser considerado un compromiso firme y formal. Se sigue la misma lógica para el análisis en lengua española. Esto lleva a que muchas Compañías se refieran a aspectos específicos como los Principios Rectores de forma indirecta, utilicen otras palabras en vez de 'remediar' o 'reparar', o pongan alguna salvaguarda.

Dado que A.1.2.a es un indicador fundamental de la metodología, ya que condiciona en parte la puntuación de las empresas en otros indicadores (en la core, el b.1.1), suele ser un indicador que al analizar tiene unos requisitos de expresión particulares, y hay expresiones comunes en muchos códigos que generalmente CHRB no acepta fácilmente debido a una falta de claridad que puede hacer la interpretación muy ambigua, particularmente con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva. En la medida de lo posible en este estudio se ha tratado de seguir esa política de CHRB, pero dado que no es el objetivo principal de este estudio la “competencia entre empresas” por puntos en el ranking, se ha intentado aplicar el beneficio de la duda con los casos más ambiguos cuando hubiese un compromiso general claro. Por tanto, hay casos que en un proceso de análisis oficial de CHRB podrían haber obtenido menor puntuación.

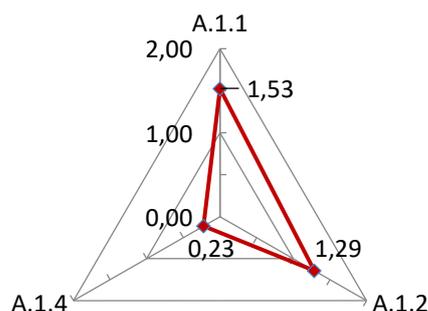
Figura 5: Puntuación media por sector.



Fuente: elaboración propia

El indicador en el que menos Compañías han obtenido puntuación ha sido el de provisión de remedio. De hecho, ninguna ha superado el umbral de 1 punto, que se ha conseguido tan sólo en tres ocasiones. En 25 casos no se ha puntuado en este indicador. Este puede ser más difícil de cumplir para empresas que operan exclusivamente en países desarrollados o en la península ibérica, ya que frecuentemente consideran que la vulneración de derechos humanos es un riesgo bajo, lo que puede hacer que las empresas no tengan políticas específicas sobre lo que se requiere por el indicador.

Figura 6: Puntuación media por indicador en sección A



Fuente: elaboración propia

4.3. Sección B: Integrando Derechos Humanos y Debida Diligencia

Esta es la sección central de la metodología básica. La original consta de 14 indicadores repartidos en dos subsecciones. La subsección 1 sobre sistemas de gestión de derechos humanos, y la 2, sobre el proceso de debida diligencia. La metodología básica incluye seis. Uno sobre responsabilidad ejecutiva y diaria de la gestión de derechos humanos, cuatro dedicados a las distintas partes de un proceso de debida diligencia (identificación, evaluación, toma de acción y seguimiento de las acciones), y un quinto dedicado a comprobar si existe comunicación acerca de las distintas partes, y a cómo la empresa ha lidiado en términos de comunicación con posibles quejas por parte de grupos de interés afectados.

Tabla 4: Debida diligencia y responsabilidad en la gestión

Tema B.	Integrando respeto por derechos humanos y debida diligencia
B.1.1	Responsabilidad y recursos para la gestión diaria de las funciones relacionadas con derechos humanos
B.2.1	Debida diligencia: Procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.2	Debida diligencia: Evaluación de riesgos e impactos identificados (riesgos destacados y riesgos clave del sector)
B.2.3	Debida diligencia: Integrando evaluaciones internamente y tomando acciones adecuadas
B.2.4	Debida diligencia: Monitorizando y evaluando la efectividad de las acciones para responder a los riesgos e impactos de derechos humanos
B.2.5	Debida diligencia: Informando sobre cómo los impactos relacionados con derechos humanos son abordados

Fuente: World Benchmarking Alliance (traducción propia)

La reducción de indicadores en la metodología básica, centrándose casi en exclusiva en la debida diligencia, puede hacer pasar por alto información valiosa sobre derechos humanos que la metodología considera monitorización y no debida diligencia. Esto se refiere a la monitorización regular de cumplimiento con las políticas de la Compañía y regulaciones tanto en operaciones propias como en la cadena de suministro. Es habitual que las compañías tengan buzones éticos, realicen homologaciones de proveedores y auditorías sociales de estos como mecanismos para gestionar los riesgos de derechos humanos. Aunque esto

podrías considerarse como parte de un mecanismo de toma de acción de debida diligencia en determinados contextos, e informar con sus resultados el proceso de debida diligencia al descubrir patrones de incumplimientos, riesgos o impactos, no se considera que un sistema de monitorización, en sí mismo, constituya un mecanismo de toma de acción para prevenir o mitigar riesgos. La metodología principal dedica un indicador en exclusiva a la monitorización (B.1.6), y la diferencia de la toma de acciones específicas que surgen de un proceso de debida diligencia. En la medida de lo posible se ha tratado de explicar estas situaciones en los casos en los que se ha identificado esta situación.

Éste área se evalúa sobre un total de 12 puntos. Aunque es el tema más grande en puntuación, lo cierto es que la mayoría de los mismos se obtienen a través de un proceso continuo de acción, ya que se trata del proceso completo de debida diligencia. En éste área es donde las empresas han puntuado menos en términos relativos, ya que el promedio de puntos ha sido 2,49 sobre 12, con una puntuación mediana de 2 y siendo la más habitual 1,5.

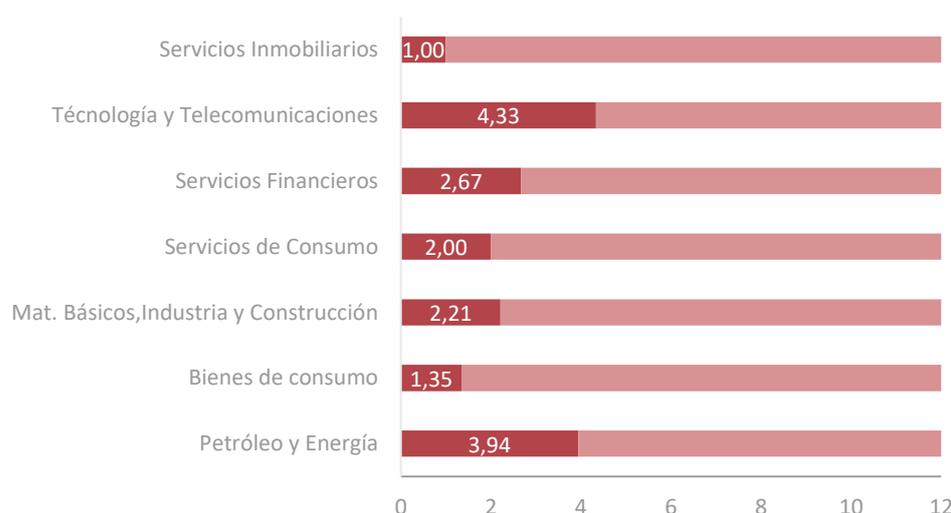
Figura 7: Puntuación media del índice en sección B



Fuente: elaboración propia

Al igual que en la sección A, los sectores de Tecnología & Telecomunicaciones & Petróleo y Energía lideran el ranking, en ese orden. En este caso, el tercer puesto es para Servicios Financieros.

Figura 8: Puntuación media por sector en sección B



Fuente: elaboración propia

Con carácter general, y al igual que en la edición anterior de este estudio, ha existido dificultad en obtener descripciones adecuadas para el indicador B.1.1. Las Compañías analizadas, no suelen ser muy directas y proporcionar grandes detalles a la hora de describir la articulación de responsabilidades y procesos en temas de derechos humanos (o

sostenibilidad, responsabilidad corporativa, o el término que defina la serie de ámbitos que se incluyen en los derechos humanos). Aunque muchas han obtenido algo de puntuación en este indicador, lo cierto es que en términos de análisis ha sido uno de los más difíciles de otorgar ya que las empresas en prácticamente ningún caso dedican un apartado específico del informe a explicar los equipos que llevan a cabo el trabajo y cómo se estructura la responsabilidad de la sostenibilidad dentro de la organización (incluyendo cadena de suministro). Lo que habitualmente está centralizado en un apartado del documento en empresas de otros países, en los informes revisados para la elaboración de este estudio, esta información no aparecía de forma limpia prácticamente en ningún caso, por lo que se complica la articulación de una explicación que satisfaga los requisitos de CHRB. En no pocos casos se han obtenido puntos dando por buenas evidencias que hubiesen requerido discusión en caso de ser evaluadas en el contexto del análisis periódico de CHRB. En la edición anterior de este estudio ya se adelantaba un posible endurecimiento de este indicador como consecuencia de la revisión metodológica, como ha acabado ocurriendo. Esto se ha traducido en un descenso de las puntuaciones, a pesar de que se ha mantenido el mismo criterio que se expone en este párrafo.

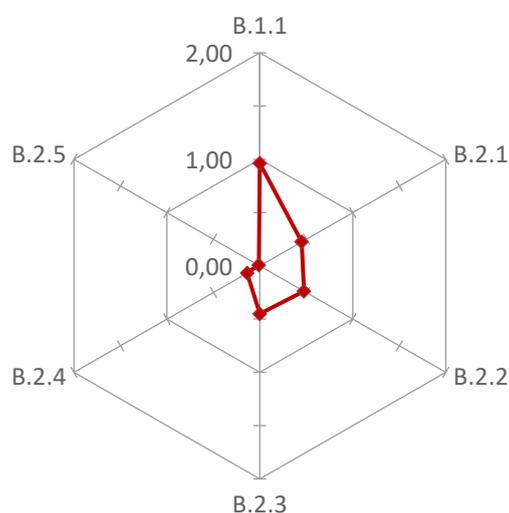
Como se ha indicado, esta área básicamente cubre la debida diligencia, dedicándosele 10 de los 12 puntos posibles. Los resultados muestran un progresivo descenso en unas puntuaciones ya de por sí bajas, a medida que nos internamos en el proceso, que contempla cuatro pasos: Identificación de impactos potenciales, evaluación de impactos relevantes, toma de medidas frente a esos impactos, monitorización de las medidas para comprobar si han sido efectivas y se están mitigando los riesgos. El quinto indicador relativos a cómo las empresas han respondido, en términos de comunicación, a grupos de interés que han presentado quejas o preocupaciones. En la metodología anterior, el primer punto de B.2.5 se concedía a las Compañías que demostraban a través de sus informaciones públicas cómo llevaban a cabo el proceso desde la identificación hasta el seguimiento de las acciones de respuesta al riesgo. Esa parte ha sido suprimida, centrándose ahora en la respuesta a las reclamaciones de grupos de interés afectados.

La Directiva Europea se prevé que hará obligatorio que las empresas lleven a cabo procesos de debida diligencia. Aunque existe una cantidad de texto significativa destinada por las Compañías a explicar la gestión de riesgos e impactos en derechos humanos, tradicionalmente ha costado conseguir puntos en los indicadores de éste área debido a los detalles específicos que se espera por parte de los informes de las empresas. En el caso del análisis de CHRB a través de la metodología 'core', el trabajo de las Compañías en términos de sistemas de gestión se ve penalizado, ya que se centra exclusivamente en debida diligencia, cuando habitualmente es la monitorización lo que está más desarrollado. Mientras que la debida diligencia busca acciones proactivas por parte de las empresas para conocer los potenciales impactos, qué medidas se pueden tomar para hacerles frente, y ver si realmente estas medidas están funcionando, lo habitual en términos de reporting suele ser sofisticados mecanismos de monitorización de cumplimiento a través de políticas, auditorías,

cuestionarios, etc. Estos sistemas de gestión se ven capturados en la sección B.1 de la metodología completa, como ya se ha indicado más arriba.

En las empresas analizadas, con carácter general, la información publicada suele ser escueta, lo que evita que las Compañías puedan optar a una mayor puntuación, ya que los indicadores buscan descripciones de procesos llevados a cabo dentro de la debida diligencia, ya sea consultas con grupos de interés afectados acerca de posibles impactos, a qué expertos en derechos humanos se recurre, detallar qué equipos llevan a cabo qué acciones para identificar los impactos, o qué criterios utilizan para determinar la relevancia de un potencial impacto, por citar algunos de los dos primeros indicadores, que son los que habitualmente tienden a conceder puntos a las Compañías. En el cuarto indicador de debida diligencia, monitorización y evaluación de efectividad de las medidas, tan sólo 5 compañías han obtenido alguna puntuación.

Figura 9: Puntuación media por indicador en sección B



Fuente: elaboración propia

4.4. Sección C: Mecanismos de reclamación y remedio de impactos.

Por último, el área de mecanismos de denuncia cuenta con tres indicadores y seis puntos como máximo. En la metodología completa, esta sección cuenta con ocho indicadores, y trata fundamentalmente sobre cómo las empresas aceptan quejas y proporcionan mecanismos de remedio y reparación. El indicador C1 se centra en empleados, tanto propios como de proveedores, y en la comunicación de los detalles del canal a los empleados. El segundo, en grupos de interés externos tanto propios como de proveedores, y accesibilidad del mecanismo. Por último, C7, busca descripciones del enfoque que las Compañías han utilizado para proporcionar remedio cuando han causado impactos negativos (o, alternativamente, tienen protocolos de actuación para cuando ocurra). Además, se espera que las empresas,

una vez han proporcionado remedio, tomen medidas para evitar que el impacto se vuelva a producir, y evalúen el funcionamiento de estos sistemas de denuncia.

Tabla 5: Indicadores de reclamación y remedio

Tema C.	Remedio y mecanismos de reclamación
C.1	Mecanismos para recibir quejas de los empleados
C.2	Mecanismos para recibir quejas de grupos de interés externos y comunidades
C.7	Remediando impactos adversos e incorporando lecciones aprendidas

Fuente: Elaboración propia

A pesar de ser literalmente la mitad de puntos que el área B, la puntuación media ha estado muy cercana, situándose en 2,09 puntos, mientras que la moda ha sido de 2,5 puntos, 1 punto más que en el área B, y la mediana de 2,25, 0,25 superior que la del área de debida diligencia y gestión.

Figura 10: Puntuación media del índice en sección C

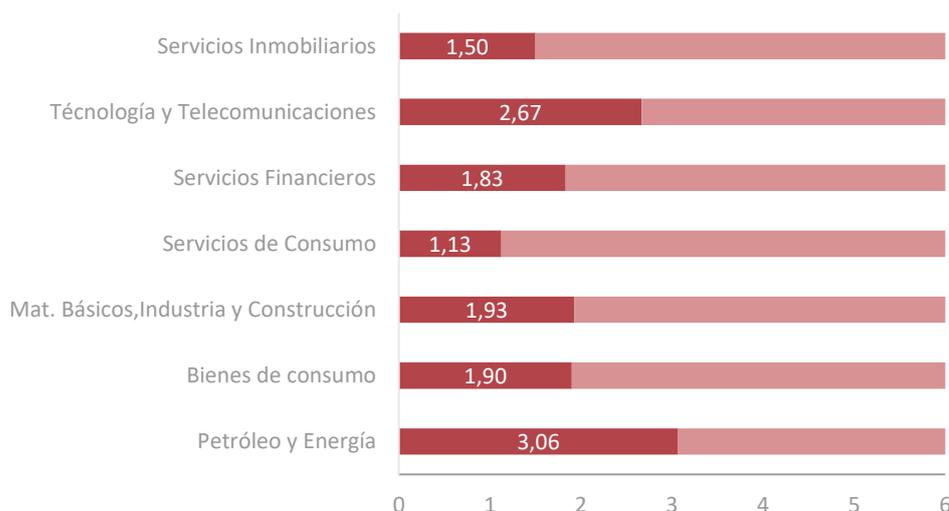


Fuente: Elaboración propia

Por sectores, Petróleo & Energía se sitúa a la cabeza, seguido de Tecnología & Telecomunicaciones y, en tercer lugar aunque casi un punto por debajo, de Materiales Básicos, Industria y Construcción.

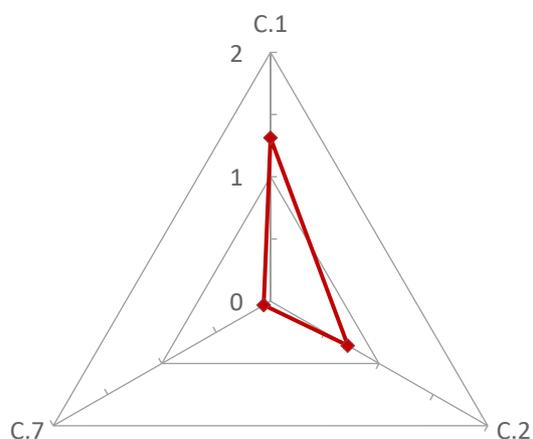
Estos resultados se han obtenido a pesar de que la práctica totalidad de empresas tiene 0 puntos en el indicador C.7. Al igual que ocurría en el área A, este indicador puede penalizar a Compañías que operan exclusivamente en la península ibérica o en países desarrollados y con una legislación avanzada en derechos humanos, ya que no es habitual que estas empresas informen protocolos para una amplia casuística de incumplimientos relacionados con distintos aspectos de derechos humanos. En el Benchmark principal, muy pocas empresas obtienen una alta puntuación en este indicador, y el punto 1 lo suelen obtener por protocolos contra distintos impactos que se les presentan habitualmente y, más frecuentemente, medidas de compensación en casos de trabajo forzoso ligado a cobros por empleo o deudas de trabajador.

Figura 11: Puntuación media por sector en sección C



El hecho de que estos indicadores requieren evidencia explícita para aspectos que pueden ser considerados “evidentes” por las empresas, es probable que esté evitando mayor puntuación. Al no ser muy específicas éstas, acerca de la cadena de suministro y sus grupos de interés, o los trabajadores de la cadena de suministro, no se otorgan puntos cuando es bastante posible que, en la práctica, estos grupos tengan acceso a los mecanismos para denunciar incumplimientos.

Figura 12: Puntuación media por indicador en sección C



Fuente: elaboración propia

Conclusiones

Como hemos podido ver a lo largo del estudio, queda un largo camino por recorrer en temas de compromisos, debida diligencia y mecanismos de reclamación para muchas de las principales empresas del país, al menos, en términos de comunicación pública acerca de éstos. Como se ha mencionado con anterioridad, en algunos casos es de esperar que las Compañías no informen al 100% de algunos de los aspectos cubiertos aquí, pero que sí que hagan cosas importantes en la materia. Está por ver cómo la nueva legislación que está por venir afecta a la forma en que las empresas no sólo comunican, sino actúan en relación a los derechos humanos. Después de todo, la debida diligencia es un proceso bien definido, que requiere seguir unos pasos y pautas concretos. En algunos casos ha quedado patente que bastantes empresas realizan muchas acciones relacionadas con el aseguramiento de la protección de los derechos humanos, pero no parecen hacerlo siguiendo estas pautas y protocolos concretos. Para acabar, unas breves conclusiones acerca del análisis realizado.

- Si bien el análisis se ha realizado utilizando la metodología básica (“core”) de CHRB en lugar de la metodología completa, lo que impide ver la actuación en derechos humanos de las empresas en toda su extensión, esto encaja mejor en el contexto del estudio, ya que existe una presencia significativa de empresas que sólo operan en suelo nacional, o en países próximos o con una legislación al respecto relativamente desarrollada en comparación con países en vías de desarrollo. Al estar orientada la metodología completa a los sectores de mayor impacto, el análisis con puntuación completa podría no haber sido significativo en no pocos casos.
- Los cambios metodológicos han supuesto, con carácter general, al menos para la metodología “core” (CHRB posee una metodología completa más extensa para cada sector), un endurecimiento de los requisitos, al ser los indicadores más específicos o detallados. Las puntuaciones máximas se han reducido como consecuencia de esto, y de que el máximo de puntos al que se aspiraba ha pasado de 26 a 24. Así, mientras que el año pasado la puntuación media fue de 8,9 puntos sobre 26, este año ha sido de 7,6 sobre 24, lo que supone una reducción de forma relativa de algo más de 2,5 puntos porcentuales.
- Acerca de los compromisos, el habitual punto flaco ha sido una falta de compromiso explícito con la remediación o reparación. Como se indica en el estudio, es posible que algunas Compañías que operan en entornos muy específicos y desarrollados consideren suficiente las referencias al cumplimiento de la ley. No obstante, CHRB busca un compromiso explícito que permita despejar dudas acerca de un compromiso firme con remediar o reparar cualquier impacto al que hayan contribuido.
- En el ámbito de la responsabilidad y la implementación de políticas y sistemas se observa que no es habitual que las Compañías informen de forma “centralizada” de cómo se organiza la gestión de la sostenibilidad en términos de equipos y recursos.

Las puntuaciones obtenidas en no pocos casos son con evidencia que podría considerarse frágil y podrían reducir su puntuación en caso de ser analizadas por CHRB.

- El reporting acerca de la debida diligencia, al igual que en la edición anterior, es una asignatura pendiente. Aunque las Compañías están obligadas a informar en el contexto legal actual, es habitual que se haga de forma escueta, lo que impide cumplir satisfactoriamente los distintos subindicadores, ya que la información obtenida tiende a ser parcial. A medida que se profundiza en el proceso, la cantidad de información descende exponencialmente hasta ser prácticamente inexistente para el indicador B.2.4.
- Una de las principales lagunas, y un aspecto clave de cara a los estándares internacionales y la Directiva es el diálogo con los grupos de interés afectados. En la edición anterior, la metodología buscaba compromisos generales de diálogo con estos y compromiso de hacerlo en el desarrollo de su enfoque, lo que daba lugar a que la mayoría de las empresas obtuviese algún punto. En la metodología actualizada, sin embargo, se ha pasado a buscar evidencia de diálogo específicamente durante las distintas etapas de la debida diligencia, algo de lo que prácticamente no se ha encontrado evidencia en prácticamente ninguna empresa.
- Posible penalización para las Compañías por su tamaño y áreas de operación para producir información relevante para los distintos indicadores. Al omitirse los indicadores de gestión del apartado B.1 de la metodología es posible que buena información de sistemas implementados no esté recibiendo crédito.
- En relación al apartado de reclamación y reparación, las empresas han tendido a mostrar la existencia de canales de denuncia a disposición de empleados propios y de los proveedores, aunque no siempre han detallado si forman a los empleados en el acceso a estos canales, y si lo hacen en las lenguas adecuadas aquellas compañías con fuerte presencia internacional. Prácticamente ninguna empresa ha obtenido puntos en el indicador C.7, con 37 empresas sin puntuación. Esto significa que las empresas no informan acerca de cómo comprueban que se proporciona el remedio o reparación acordada o, alternativamente, el enfoque que adoptaría para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso.
- Cómo ya se ha recalcado anteriormente en este informe, como parte de los procesos de CHRB, se realiza un proceso de “engagement” con las empresas para que estas tengan opción de proporcionar información pública adicional. Por supuesto, no todas las empresas lo hacen, y que lo hagan no implica necesariamente un cambio de puntuación significativo, pero es un protocolo fundamental del proceso, ya que uno de los objetivos de CHRB es que exista una mejora continua por parte de éstas y que participen en el Benchmark. En este estudio, aunque se ha informado a las empresas de que se iba a llevar a cabo el análisis y se les ha indicado las fuentes que se iban a

revisar, no han podido revisar su perfil analizado. En cualquier caso, el objetivo principal del estudio, una vez más, es conocer el estado de la situación del reporting en derechos humanos en las empresas españolas en relación al estándar de referencia en la materia, toda vez que es un requisito que con la nueva legislación europea que está por venir, se va a imponer no sólo para las grandes, y/o cotizadas, sino que se prevé que incluya todas aquellas que tengan un volumen de negocios superior a 150 millones de euros y más de 500 empleados (o 40 millones de euros siempre que parte de ese volumen se obtenga de sectores considerados relevantes por la legislación)¹².

¹² [Proposal for a Directive on corporate sustainability due diligence](#)

Sobre ECODES

El modelo de producción y consumo que hemos desarrollado ha chocado con los límites de la biosfera y estamos obligados a realizar un cambio masivo, profundo y rápido.

En el año 2015 los pueblos y gobiernos del mundo, las Naciones Unidas, acordaron una doble AGENDA GLOBAL para la humanidad: El Acuerdo de París, que hay que implementar con la mayor ambición y celeridad posibles, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

ECODES asume como propio el desafío que supone esa doble AGENDA GLOBAL, y orienta todo su esfuerzo a su pleno cumplimiento. Esto exige profundos cambios en normativas, tecnologías y hábitos. Por eso la misión de ECODES es buscar cómplices en los actores claves de la sociedad y construir alianzas con ellos.

El objetivo de ECODES en esas alianzas es propiciar la acción transformadora y crear alternativas. Nos focalizamos en la búsqueda de soluciones.

La meta última de nuestro trabajo es acelerar la transición hacia una economía neutra en carbono, inclusiva y circular.

En la búsqueda de esos cómplices nosotros trabajamos tanto con empresas y organizaciones de gran dimensión, como con empresas pequeñas, emprendedores y entidades que están desarrollando, germinalmente, la innovación y el enfoque disruptivo que precisa nuestra sociedad.

ECODES utiliza tres palancas para promover esa transición: el cambio de políticas públicas, la promoción del mercado de la sostenibilidad y el cambio de cultura y valores.

En conclusión, ECODES promueve la acción transformadora y la esperanza para el cambio. Por eso nos concentramos en CREAR el mundo que queremos.

ecodes.org

En el contexto de Corporate Human Rights Benchmark, ECODES participa como analista de forma ininterrumpida desde sus inicios en 2016, en el proceso de estudio que supuso la edición piloto. Desde 2019 es el analista principal del Benchmark, coordinando análisis y revisiones de procesos.

Contactos

Carlos Martínez Castillo

carlos.martinez@ecodes.org

Equipo análisis de sostenibilidad

ESG.research@ecodes.org

Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core

Compañía:		XXX		Puntos
				0
Indicador	Subindicador	¿Cumple?	Explicación principal	Puntos
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)				0
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	A.1.1 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso de respetar derechos humanos 		Compromiso en política pública de respetar los derechos humanos. Puede consistir en un compromiso general, compromiso con la Declaración Universal de Derechos Humanos, o con la Carta internacional de Derechos Humanos.	
		Fuente(s)		
	A.1.1 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso con "Principios Rectores" de la ONU o las "Directrices para Multinacionales" de la OCDE 		Compromiso también incluye respetar, bien los Principios Rectores sobre la Empresa y los Derechos Humanos, bien las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.	
		Fuente(s)		
A.1.2.a Compromiso de respeto Derechos Humanos de	A.1.2.a Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT. 		Política pública de compromiso a respetar los derechos humanos que la OIT ha declarado fundamentales (ILO Core Labour Standards).	
		Fuente(s)		

trabajadores. Declaración de la OIT de Principios y Derechos fundamentales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso explícito con cada área de principios y derechos fundamentales de la Declaración de OIT. 		<p>Además de lo anterior, la Compañía se compromete explícitamente a respetar la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho a no ser sujeto de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación respecto al empleo y la ocupación.</p>	
		Fuente(s)		
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT 		<p>La política de la Compañía incluye expectativa de que los proveedores se comprometan a respetar los derechos humanos que la OIT ha declarado fundamentales (ILO Core Labour Standards).</p>	
		Fuente(s)		
A.1.4 Compromiso de remediar	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho 		<p>Además, expectativa sobre proveedores incluye compromiso explícito con la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva, el derecho a no ser sujeto de trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación respecto al empleo y la ocupación.</p>	
		Fuente(s)		
	A.1.5 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso público de remediar 		<p>La Compañía tiene una declaración pública de política en la que se compromete a remediar los impactos adversos en individuos, trabajadores o comunidades que haya causado a los que haya contribuido.</p>	
		Fuente(s)		
<ul style="list-style-type: none"> ● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar 		<p>La Compañía además espera el mismo compromiso por parte de sus proveedores.</p>		
	Fuente(s)			
A.1.5 Hasta 2 puntos				
<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio 		<p>La Compañía se compromete en una declaración política pública a colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales en la provisión de acceso a remedio.</p>		
	Fuente(s)			

	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaboración con proveedores en remediación 		El compromiso de la Compañía incluye trabajar con los proveedores en remediar impactos adversos ligados a sus operaciones, productos o servicios.	
		Fuente(s)		
Área B: Integrando los derechos humanos y su debida diligencia (Máximo 12 puntos)				0
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	B.1.1 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso explícito con los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de la OIT. 		La compañía cumple con los requisitos para obtener un punto en A.1.2.a	
		Fuente(s)		
	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsabilidad alta dirección 		La Compañía indica cuál es el puesto(s) de máxima responsabilidad en la implementación y la toma de decisiones en aspectos de derechos humanos.	
		Fuente(s)		
	B.1.1 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> ● Despliegue de la responsabilidad 		La Compañía describe cómo la responsabilidad para los derechos humanos está distribuida en el día a día de las operaciones a través de los departamentos relevantes.	
		Fuente(s)		
			La Compañía describe cómo asigna recursos y conocimiento (expertise) para la gestión diaria de los aspectos relevantes de derechos humanos en sus propias operaciones.	
		Fuente(s)		
		La Compañía describe la distribución de responsabilidad, recursos y conocimiento para la gestión de los derechos humanos en la cadena de suministro.		
		Fuente(s)		
	B.2.1 Hasta 1 punto			

B.2.1 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Proceso identificación riesgos e impactos, operaciones propias 		La Compañía describe el proceso(s) para identificar sus riesgos e impactos de derechos humanos (o a los que pueda contribuir) en localizaciones o actividades específicas, en relación a sus propias operaciones.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> Proceso identificación riesgos e impactos, cadena de suministro 		La Compañía describe procesos para identificar riesgos e impactos de derechos humanos, causados o a los que pueda contribuir, a través de su cadena de suministro.
		Fuente(s)	
	B.2.1 Hasta 2 puntos		
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular 		La Compañía describe cómo tiene un sistema global para identificar riesgos e impactos en derechos humanos de forma regular a través de sus actividades.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incluye consultas con grupos de interés 		Este sistema incluye consultas con grupos de interés afectados.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incluye consultas con expertos 		Sistema incluye consultas con expertos, internos o independientes, en derechos humanos.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> El sistema se activa por nuevos acontecimientos 		El sistema se activa por operaciones en nuevos países, nuevas relaciones comerciales, nuevos desafíos de derechos humanos o conflictos que afectan a localizaciones particulares.
	Fuente(s)		
<ul style="list-style-type: none"> Describe los riesgos identificados en relación a esos eventos 		La Compañía describe los riesgos identificados en relación a estos eventos, incluyendo a través de debida diligencia intensiva en áreas afectadas por conflicto.	
	Fuente(s)		
B.2.2 Hasta 1 punto			

B.2.2 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo evalúa sus riesgos de derechos humanos 		La Compañía describe su proceso(s) para evaluar sus riesgos e impactos de derechos humanos y cuáles considera que son estos, indicando cómo tiene en cuenta factores relevantes tales como aspectos sociales, económicos o geográficos.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso aplica a cadena de suministro 		Además, la compañía describe cómo el proceso se aplica a la cadena de suministro.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> • La Compañía publica los resultados de sus evaluaciones (Alternativamente para 1 punto) 		Alternativamente, la Compañía puede conseguir el punto si publica los resultados de sus evaluaciones, que podrían estar agregados por operaciones y localizaciones.
		Fuente(s)	
	B.2.2 Hasta 2 puntos		
<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los tres requisitos anteriores 		La Compañía cumple con todos los requisitos del punto anterior.	
	Fuente(s)		
<ul style="list-style-type: none"> • Involucración de grupos de interés en evaluación 		La Compañía describe cómo involucra a los grupos de interés afectados en el proceso de evaluación.	
	Fuente(s)		
B.2.3 Integrando y actuando en riesgos e impactos en derechos humanos	B.2.3 Hasta 1 punto		
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos 		La Compañía describe su sistema global para prevenir, mitigar o remediar sus aspectos prominentes en derechos humanos.
		Fuente(s)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema para tomar acciones contra riesgos e impactos incluye cadena de suministro 		Además, describe como su sistema global también incluye la cadena de suministro.
	Fuente(s)		

	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplo de acción contra riesgo/impacto (Alternativamente para 1 punto) 		Alternativamente, la Compañía proporciona un ejemplo específico de conclusiones a las que ha llegado, y las acciones tomadas o por tomar en relación a al menos un aspecto prominente en derechos humanos, como consecuencia del proceso de evaluación, en al menos una de sus actividades/operación en los últimos tres años.	
		Fuente(s)		
B.2.3 Hasta 2 puntos				
	<ul style="list-style-type: none"> Cumple los tres requisitos anteriores 		La Compañía cumple con los tres requisitos anteriores.	
	<ul style="list-style-type: none"> Involucración de grupos de interés en acciones 		Además, la Compañía describe cómo involucra a grupos de interés afectados en las decisiones sobre las acciones a tomar en respuesta a aspectos prominentes de derechos humanos.	
		Fuente(s)		
B.2.4 Seguimiento de la efectividad de las acciones para responder a riesgos e impactos en derechos humanos	B.2.4 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> Descripción de sistema para realizar seguimiento de las acciones tomadas en respuesta a impactos de derechos humanos 		La Compañía describe su sistema para realizar seguimiento de las acciones llevadas a cabo en respuesta a los riesgos e impactos evaluados en derechos humanos, y para evaluar si las acciones han sido efectivas o no han producido los resultados deseados.	
		Fuente(s)		
	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplo de lecciones aprendidas (Alternativamente para 1 punto) 		Alternativamente, la Compañía puede proporcionar un ejemplo acerca de lecciones aprendidas mientras realizaba el seguimiento de acciones realizadas respecto, al menos, uno de los aspectos de derechos humanos considerados problemáticos.	
		Fuente(s)		
	B.2.4 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> Cumple los dos requisitos anteriores 		La Compañía cumple con todos los requisitos/alternativas anteriores.	
<ul style="list-style-type: none"> Involucración de grupos de interés en acciones 		Además, describe como involucra a los grupos de interés afectados en la evaluación acerca de si las acciones tomadas han sido efectivas.		

		Fuente(s)		
B.2.5 Comunicando impactos en derechos humanos	B.2.5 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplos de comunicación con grupos de interés en relación a reclamaciones específicas 		La Compañía proporciona al menos dos ejemplos demostrando cómo se comunica con grupos de interés afectados en relación a impactos específicos presentados por ellos o en su representación.	
		Fuente (s)		
	B.2.5 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> Describe cómo asegura que los grupos de interés acceden a respuestas a estas reclamaciones. 		La Compañía describe cualquier desafío(s) encontrado(s) para la comunicación efectiva que haya identificado y cómo está trabajando para abordarlo.	
		Fuente (s)		
Área C: Remedio y Mecanismos de reclamación				0
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	C.1 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de queja para todos los empleados 		La Compañía indica que tiene uno o más mecanismos disponibles, o participa en un mecanismo de terceros o compartido, accesible(s) a todos los trabajadores para que refieran quejas o preocupaciones.	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> Asegura concienciación y mecanismo en lenguas apropiadas. 		La Compañía describe cómo se asegura de que el mecanismo(s) está(n) disponible(s) en todas las lenguas apropiadas y que los trabajadores son conscientes del mismo (por ejemplo, comunicación o formación específica).	
		Fuente(s)		
	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismo disponible para cadena de suministro 		La Compañía describe cómo asegura que los trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso, bien al propio mecanismo de la Compañía, bien a un mecanismo específico establecido por los proveedores a tal efecto.	
		Fuente(s)		

	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro 		La Compañía espera que los proveedores transmitan estas mismas expectativas a sus propios proveedores.	
		Fuente(s)		
C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	C.2 Hasta 1 punto			
	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de queja para grupos de interés externos afectados 		La Compañía indica que tiene uno o más mecanismos disponibles, o participa en un mecanismo compartido, accesible a todos los individuos externos y comunidades que pueden verse adversamente afectadas por la Compañía (o aquellos que los representan), para presentar reclamaciones o preocupaciones.	
		Fuente(s)		
	C.2 Hasta 2 puntos			
	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar acceso, incluyendo lenguas 		La Compañía también describe cómo se asegura de que el mecanismo(s) está disponible en lenguas locales y que todos los grupos de interés externos afectados por sus operaciones son conscientes de su existencia (por ejemplo, comunicación o formación específica).	
		Fuente(s)		
	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de interés externos de cadena de suministro, acceso a mecanismos 		La Compañía describe cómo se asegura de que los grupos de interés externos potencialmente afectados tienen acceso a su mecanismo(s) para presentar reclamaciones o preocupaciones respecto a los proveedores de la Compañía, o alternativamente, espera que los proveedores tengan mecanismos disponibles para estos grupos de interés externos.	
		Fuente(s)		
	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de expectativas a través de la cadena de suministro 		La Compañía espera que los proveedores transmitan estas mismas expectativas a sus propios proveedores.	
		Fuente(s)		
	C.7 Hasta 1 punto			

C7 Remediando impactos adversos	●Cómo aborda la provisión de remedios a tiempo		Para impactos adversos en derechos humanos que la Compañía haya causado, o a los cuales haya contribuido, ésta describe cómo ha abordado la provisión de remedio, en tiempo adecuado, para las víctimas. Alternativamente, si no se han identificado impactos adversos, la Compañía describe el enfoque que tomaría en para proporcionar remedio a tiempo a las víctimas, en caso de producirse el impacto.
		Fuente(s)	
	C.7 Hasta 2 puntos		
	●Cambios en procedimientos como consecuencia		Para efectos adversos que haya causado a los que haya contribuido, la Compañía indica cambios en los sistemas o procedimientos para prevenir similares impactos adversos en el futuro.
		Fuente(s)	
	● Monitorización de implementación de remedio		La Compañía describe su enfoque para monitorizar la implementación del remedio acordado.
		Fuente(s)	
	● Enfoque para revisar y cambiar el sistema en caso de impacto adverso (alternativamente para 2 puntos)		Alternativamente a las opciones anteriores, si no se han identificado impactos adversos, la Compañía describe el enfoque que tomaría para cambiar sistemas y procedimientos para prevenir situaciones similares en el futuro.
		Fuente(s)	



Plaza San Bruno, 9
50001 - Zaragoza (España)

Telf.: +34 976 29 82 82
ecodes@ecodes.org

www.ecodes.org

