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 2023

Diciembre 2023

www.ecodes.org

Contenido

Agradecimientos 4
1. Introducción 5
2. Objetivos y alcance 6
3. Consideraciones 8
4. Metodología 10
4.1 La metodología de CHRB 10
4.2. La metodología CHRB Core 10
4.2. Procesos aplicados en este estudio 11
Fase 1. Revisión documental 12
Fase 2: análisis y redacción de informe 12
4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior. 13
5. Resultados 14
Resultados globales 14
5.1 Sección A: Políticas de compromiso con DDHH 16
Indicador A.1.1 17
Indicador A.1.2 18
Indicador A.1.4 19
5.2 Sección B: Integrando Derechos Humanos y Debida Diligencia 19
..... 21
Indicador B.1.1 21
Indicadores B.2.1 a B.2.4 22
Indicador B.2.5 26
5.4. Sección C: Mecanismos de reclamación y remedio de impactos. 26
Indicadores C.1 y C.2 27
Indicador C.7 29
6. Comparación de resultados en España en relación a índice Benchmark y sus empresas europeas 31
Comparación general 31
Tema A: Políticas y compromiso 33
Tema B: Responsabilidad operativa y debida diligencia 34
Tema C: MEcanismos de reclamación y reparación 35

Conclusiones 37
ECODES, más de 30 años creando alianzas para impulsar la transición justa 40
Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core 41

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), así como del perfil de dos de sus empresas de 2023. 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, ayuda y recomendaciones. 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. Asimismo, también nos gustaría agradecer al Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC) el permiso para utilizar su análisis de 2023 para dos de las empresas incluidas en nuestro estudio.

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. Las Compañías, a través de sus operaciones, pueden generar impactos tanto positivos como impactos negativos en relación a estos derechos. 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.

Sin embargo, ninguna de estas normas es vinculante para las empresas. En la actualidad, en España existe el requisito de publicación anual de un Estado de Información No Financiera[1]. En febrero de 2022, la Comisión presentó su propuesta de Directiva sobre diligencia debida en Sostenibilidad Corporativa para ser considerada por el Parlamento y 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 ella[2]. En cualquier caso, 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 relacionados con los derechos humanos.

En este contexto, desde ECODES realizamos periódicamente un análisis sistemático y riguroso de las políticas, debida diligencia y mecanismos de reclamación en DDHH de las principales compañías españolas, incluyendo su cadena de valor. La presente es la tercera edición de este estudio. Desde aquí se puede acceder a las ediciones de 2021 y 2022. Para su realización utilizamos 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 desde el año 2016. Ésta 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 de las políticas y prácticas empresariales en materia de Derechos Humanos. El análisis CHRB solo incluye a dos empresas españolas. 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.

[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.
[2] EU corporate accountability draft law published
[3] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/use-our-methodology/

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 de las principales empresas que operan en España, incluyendo todas las del IBEX 35. En esta edición, 44.
- Comparar este estado de la situación de forma somera con los resultados obtenidos por CHRB en su ranking global y con las empresas europeas que lo componen.
- 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.

La presente edición del estudio incluye 44 empresas. No obstante, directamente en el contexto de este estudio se han analizado 41. Repsol e Inditex han sido analizadas en CHRB en 2023 y WBA nos ha dado permiso para utilizar la información contenida en esos perfiles, extractando los 12 indicadores de la metodología Core. Algo similar ha ocurrido con Iberdrola y Acciona Energía, que han sido analizadas para el BHRRC en el contexto de su Renewable Energies Benchmark, también publicado en noviembre de 2023. En todos los casos, con el permiso de las entidades hemos utilizado la información de los 12 indicadores relevantes para

nuestro estudio, y nuestra labor ha consistido exclusivamente en utilizar las fuentes en lengua española para traducir el contenido. Por tanto, los perfiles de estas 4 Compañías contienen la misma información y puntuación que la obtenida en CHRB y REB, con la única diferencia de estar publicadas en español. Por otro lado, aprovechando la reciente publicación del estudio para CHRB de 2023

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 diferentes, se ha decidido seguir la catalogación realizada por la propia Bolsa, ya que después de todo, el estudio todas las empresas de su índice principal.

Tabla 1: Empresas y sectores[4] incluidos en el estudio

Petróleo y energía	**Bienes de consumo**
Acciona Renovables	Almirall
CEPSA	El Corte Inglés
Enagás	Ebro Foods
Endesa	Fluidra
Ibedrola	Grifols
Naturgy	Inditex
Red Eléctrica	Mango
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
Sacyr	Unicaja Banco
	Tecnología y Telecomunicaciones
Servicios de consumo	Cellnex
Aena	Indra
Amadeus	Telefónica
IAG	**Servicios Inmobiliarios**
Logista	Inmobiliaria Colonial
Meliá	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 la totalidad de empresas. Por último, señalar que se tomó la composición del índice en marzo de 2023.

[4] 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. Una posibilidad, en caso de que se realicen futuras ediciones de este estudio, es incluir alguno de estos indicadores, a modo de esclarecer diferencias respecto a los que se utilizan habitualmente, y de mostrar más ampliamente el tipo de acciones que llevan a cabo las empresas en derechos humanos. Un ejemplo podría ser la monitorización del cumplimiento en la cadena de suministro y las evaluaciones de proveedores previa a su incorporación a la cadena de la empresa y cómo esto se captura de forma diferente a lo que CHRB incluye en sus indicadores de debida diligencia.

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 clima[5], o transición justa[6].

Como se ha mencionado en el apartado de alcance, hay cuatro empresas que no han sido analizadas en el contexto de este estudio, sino que se han tomado sus evaluaciones del CHRB y del REB y desde aquí simplemente hemos realizado un ejercicio de traducción, sin entrar a reevaluar sus puntuaciones. En relación con esto, dado que hay distintas entidades utilizando

[5] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/climate-and-energy-benchmark/
[6] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/just-transition/

la metodología, y que WBA está analizando 2000 empresas en su Benchmark de transformación social (lo que incluye otras empresas españolas cubiertas por este estudio), nos ha parecido oportuno señalar aquellos casos en los que, de haberse realizado el análisis para CHRB o REB, hubiese habido un debate interno acerca de conceder el subindicador. Estos casos se han señalado en color ámbar en los perfiles de las Compañías. El objetivo de esta acción es señalar que, en caso de que WBA realice su propio análisis y tome una decisión diferente, esa es la que debería prevalecer, ya que habrá pasado un filtro de discusión mayor del que haya tenido en el contexto de este estudio, y se habrá podido realizar un análisis de consistencia adecuado para el cual este estudio no dispone de recursos.

Aunque se explica más adelante en el apartado de resultados, CHRB tiene unos criterios muy concretos respecto al tipo de información que se acepta en el Tema A de políticas y compromisos. Se acepta un “wording” muy específico, y sólo publicaciones que se consideren políticas, no aceptándose informes anuales o periódicos como fuente de Compromisos formales.

4. Metodología

4.1 La metodología de CHRB

La metodología de análisis desarrollada en el marco de la iniciativa CHRB es una metodología pública[7] 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.

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[8], tal y como se muestra en la tabla a continuación. Son indicadores estrechamente vinculados 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

[7] Metodología de análisis disponible en https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/the-methodology-for-the-2022-corporate-human-rights-benchmark/

[8] https://www.worldbenchmarkingalliance.org/research/corporate-human-rights-benchmark-core-ungp-indicators/

principales empresas conforme a esta misma metodología, concretamente en Australia, Irlanda, Dinamarca, Alemania, Bélgica y Finlandia[9].

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 revisada es la que se utiliza en el presente estudio, así como en el de 2022, lo que ha permitido por primera vez una comparación que muestre la evolución de un año a otro.

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

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

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

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. 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. 16 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 deseasen 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 (excepto excepciones si la naturaleza del indicador lo permite). 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 (por ejemplo, *modern slavery statements*).

4.3 Cambios metodológicos respecto a la edición anterior.

Durante 2021 tuvo lugar una revisión metodológica de la metodología de CHRB que se empezó a utilizar en el ciclo de estudio de 2022-2023. El hecho de esperar a la publicación de CHRB para publicación de este estudio ha permitido que, por primera vez, podamos hacer una comparativa de la situación en España respecto al Benchmark, al estar actualizados ambos recientemente. A su vez, dado que es el segundo año que se utiliza la metodología revisada, también estamos en posición de hacer una comparación de la evolución de la situación en nuestro país.

5. Resultados

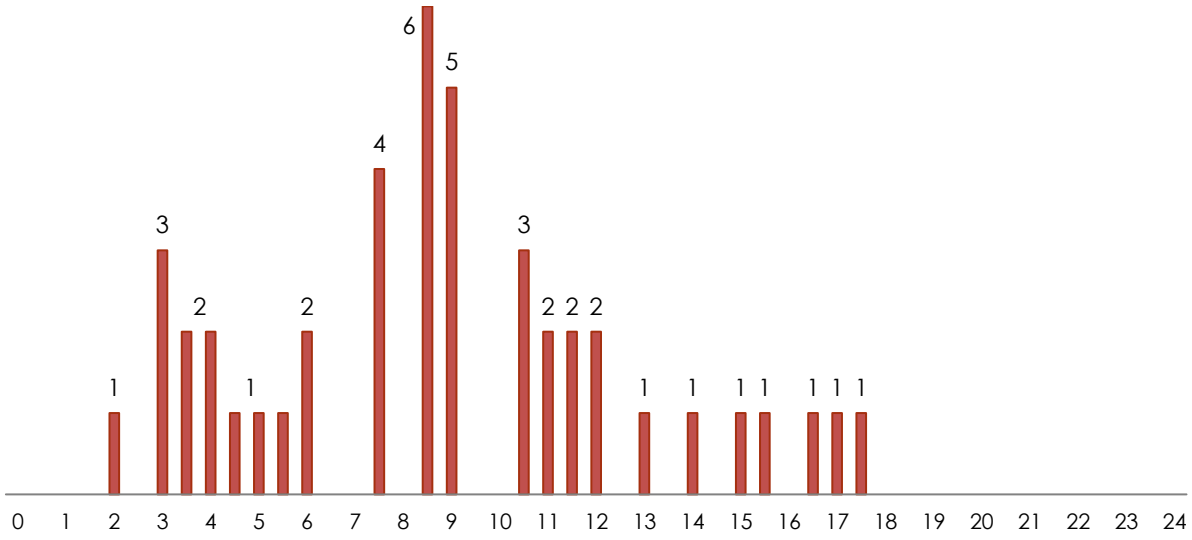
En esta sección se describen los resultados obtenidos de forma global y por secciones. También se analiza la evolución respecto al año pasado considerando un perímetro similar (las 39 compañías que repiten en ambos años). En la presente edición hemos prescindido del desglose de resultados por sectores. A cambio, hemos introducido una comparación que nos parece más relevante, esto es, comparar los resultados contra el índice CHRB global[10] y contra un índice que hemos creado agrupando a las empresas europeas[11] analizadas por CHRB.

Como se ha mencionado con anterioridad, de todas las Compañías incluidas en el estudio, hay cuatro que no han sido analizadas por nuestro equipo en el contexto del estudio, ya que ya fueron estudiadas por CHRB para su índice (Repsol, Inditex), y por el BHRRC para su REB (Iberdrola, Acciona Energía).

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 8,82 puntos, siendo 8,5 la mediana (puntuación central del conjunto de resultados) y la moda (puntuación más habitual). Hay tres Compañías que despuntan por arriba, encontrándose en una horquilla de 1 punto (0,5 puntos entre cada una). Por otro lado, el mínimo de puntos conseguido por una Compañía es de 2.

Figura 1: Número de empresas y puntuación obtenida n = 44



Fuente: elaboración propia

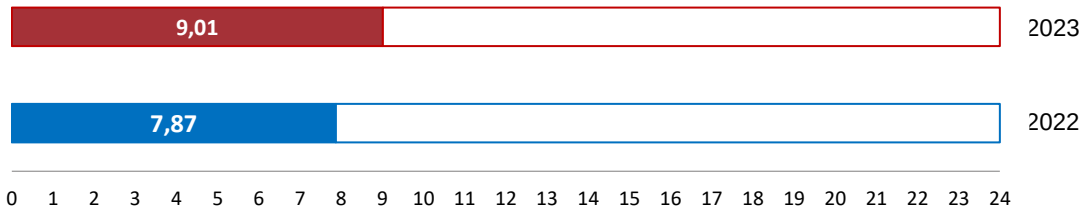
[10] En los casos de Compañías analizadas tanto en 2022 como 2023 (multisector), se ha tomado el resultado de 2023.
[11] El listado de empresas incluye las de Reino Unido y Suiza.

Figura 2: Puntuación media del índice

Fuente: elaboración propia

Comparando la evolución respecto a 2022, vemos que hay una mejora de más de un punto a perímetro comparable. Como veremos más adelante, esto es debido a una sutil mejora en todas las áreas e indicadores, y no a una mejora en un ámbito concreto.

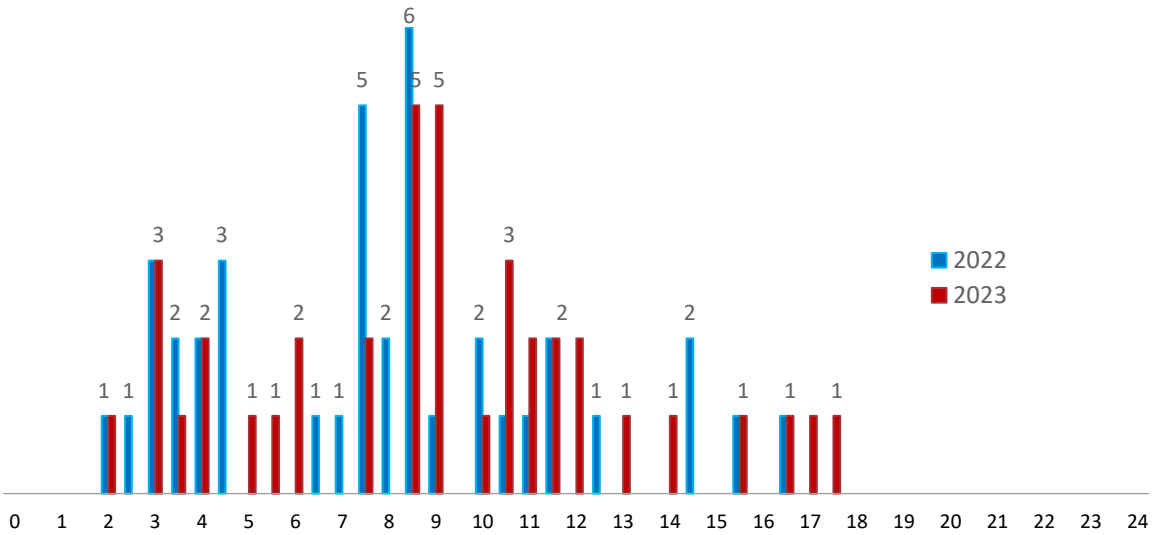
Figura 3: Evolución en puntuación media del índice n =39



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la siguiente figura, hay mejora tanto no sólo en las primeras posiciones, sino desde valores de 2,5 puntos. No obstante, la menor puntuación, 2 puntos, se mantiene. Así, tenemos que, de las 39 compañías a perímetro comparable, 30 han obtenido alguna mejora, 7 se han quedado igual, y sólo una ha reducido ligeramente su puntuación, debido esto además a un aspecto técnico de la puntuación.

Figura 4: Número de empresas y puntuación obtenida. Evolución 2022-2023. n=39



Fuente: elaboración propia

Al igual que en las ediciones anteriores, consideramos fundamental señalar que no hay interés en este estudio por señalar comportamientos, o información específica de empresas en particular. A pesar de la tasa de respuesta (36%), la interacción con ellas ha consistido en comunicar la ejecución del estudio y darles la oportunidad de revisar las fuentes que estábamos utilizando por si deseaban añadir alguna. Por tanto, las Compañías no han tenido la oportunidad de revisar sus perfiles, y aportar matizaciones o información adicional. 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 únicamente en relación a estos ámbitos, no se ha incluido para mantener la coherencia con el análisis realizado por CHRB.

5.1 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), que son 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

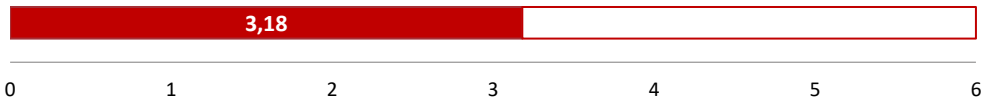
Fuente: World Benchmarking Alliance (traducción propia)

Uno de los aspectos eliminados en la metodología core con la revisión metodológica fue la expectativa de compromiso con seguridad y salud y las horas de trabajo. Este sería uno de los indicadores que sería interesante añadir, ya que la metodología completa los considera para empresas de todos los sectores, a diferencia del pasado, en el que horas de trabajo sólo se estudiaba en los sectores manufactureros. Por otro lado, el indicador A.2.1 de la metodología principal, recoge la responsabilidad existente a nivel de Consejo de Administración, que no se captura por la metodología empleada en el estudio.

La puntuación máxima posible en esta sección es seis puntos. Como se indica en la figura a continuación, la media se queda en aproximadamente 3,18 puntos, algo más de la mitad. Ninguna Compañía ha llegado a obtener 6 puntos, habiendo solo dos compañías que han

alcanzado los 5 puntos, algo que también ocurrió en 2022. 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 3,5.

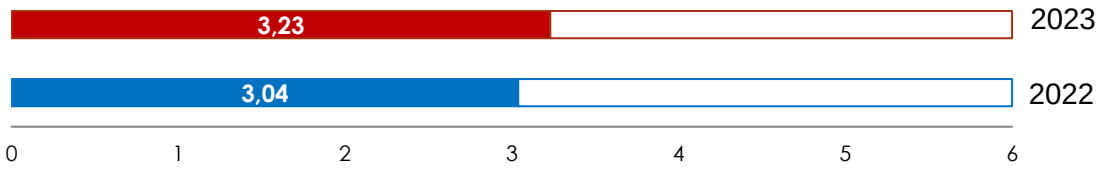
Figura 5: Puntuación media del índice en Tema A. n=44



Fuente: Elaboración propia

Estas cifras representan una mejora en términos absolutos respecto a 2022 en la puntuación media, no así en la mediana y la moda. No obstante, si pasamos a realizar la comparación a perímetro similar, con 39 empresas, vemos que la mejora en la media ha sido un poco más amplia, manteniéndose mediana y moda en todos los casos en 3,5 y 4 respectivamente.

Figura 6: Puntuación media en Tema A. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: Elaboración propia

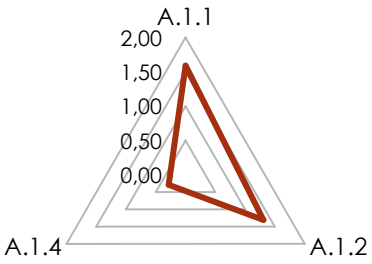
Un aspecto fundamental de la metodología CHRB, que se sigue de forma estricta, es que los compromisos deben estar emplazados en documentos formales de política, por lo que compromisos establecidos en informes anuales, en páginas web, etc. No se consideran fuentes adecuadas, a excepción de que la política esté presentada en formato web, o esté "incrustada" en el informe. Por otro lado, a la hora examinar los compromisos, CHRB establece expresiones que considera suficientes y aquellas que considera vagas 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.

Indicador A.1.1

Pasando a comentar los indicadores, 28 compañías han obtenido la máxima puntuación en el primero, más que en ningún otro indicador, gracias a que tienen políticas que incluyen compromisos tanto con derechos humanos, como con los Principios Rectores (o las directrices de la OCDE para multinacionales). 16 compañías carecen de un compromiso (al menos no se ha encontrado) expresado en un documento de política a seguir bien los Principios Rectores, bien las directrices de la OCDE. 14 empresas tienen exclusivamente un compromiso con los derechos humanos, y a 2 no se le ha encontrado políticas o compromisos explícitos en ellas.

Esto ha llevado a una media de 1,59 puntos en este indicador, siendo el más habitual y mediano, 2 puntos. Hay que resaltar que este es el único indicador de los analizados que tan sólo permite 3 valoraciones, 0, 1 y 2 puntos. No pudiendo optar a medios puntos. La media a perímetro comprable también es de 1,59 puntos para 2023, lo que supone una mejora respecto a los 1,51 puntos de 2022, con una ganancia de 3 puntos brutos de un año a otro.

Figura 7: Puntuación media por indicadores Tema A. n=44;



Fuente: elaboración propia

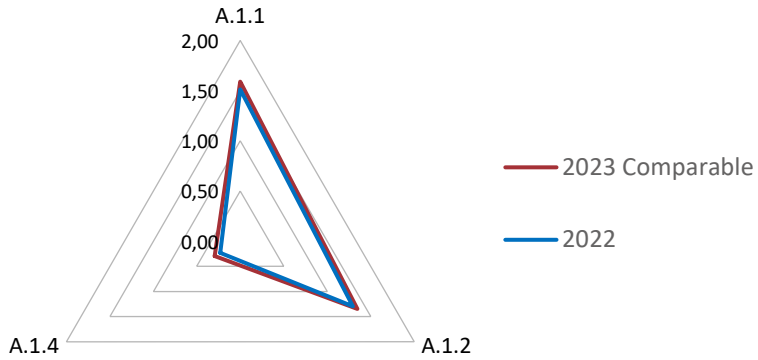
Indicador A.1.2

Este indicador busca compromisos con la Declaración de la OIT y sus 8 convenios fundamentales, tanto por parte de la propia empresa, como en forma de expectativas para proveedores. 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 formulación 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 ambigua, particularmente con respecto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Para este estudio, en la medida de lo posible, 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.

La media en este indicador se queda en 1,31 puntos, habiendo una mayor variabilidad de puntuación que en A.1.1 en gran parte debido a que aquí ya si hay opciones de medios puntos. La moda, no obstante, sigue siendo 2 ya que 19 Compañías han obtenido los 2 puntos, el segundo indicador que más, tras el anterior. El valor mediano es de 1,5 puntos.

Aquí la mejora a destacar respecto a 2022 es que al menos 31 Compañías suman 1 punto, respecto a las 27 del año pasado. Aunque hay una menos que suma 2 puntos, la media comparable ha subido hasta 1,35 desde los 1,29 anteriores.

Figura 8:Puntuación media por indicador en Tema A. Evolución 2022-23. N=39



Fuente: elaboración propia

Indicador A.1.4

El indicador de esta área en el que menos Compañías han obtenido puntuación ha sido el de provisión de remedio. De hecho, tan sólo una compañía ha superado el umbral de 1 punto, y 3 han obtenido 1 punto. En 24 casos no se ha puntuado en este indicador, lo que supone una mejora en términos absolutos respecto al año anterior, ya que el perímetro incluía 5 empresas menos y un total de 25 no consiguió ninguna puntuación en este indicador. Aquí la media ha sido de 0,28 puntos, siendo 0 el valor mediano y más habitual. Hay una pequeña mejora respecto al año pasado, con una ganancia neta de 2,5 puntos en las 39 empresas analizadas en ambos períodos.

Este indicador busca, en primer lugar, un compromiso formal de la compañía de remediar o reparar cualquier impacto adverso que haya causado y el que haya contribuido, y espera que los proveedores hagan lo mismo. También requiere evidencia de que la Compañía se compromete a colaborar con mecanismos tanto judiciales como no judiciales, y apoyar activamente a los proveedores en la reparación de impactos causados por estos. Estos requisitos pueden ser más difíciles 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 carezcan de políticas específicas sobre estos aspectos.

5.2 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 3: Debida diligencia y responsabilidad de 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 podría 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 en el contexto de debida diligencia como un proceso integrado. 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. Una edición futura de este estudio podría considerar incluir ciertos indicadores que, si bien no se incluirían en la valoración, podrían capturar de forma más amplia los esfuerzos de las empresas en respetar los derechos humanos.

Éste área se evalúa sobre un total de 12 puntos. Aunque es el tema más grande en número de indicadores, 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 de 3,03 sobre 12, con una puntuación mediana de 2,5. Curiosamente, la moda

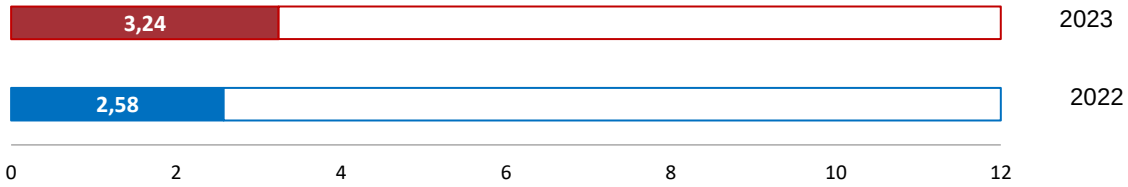
ha pasado a ser 0, ya que hay 6 Compañías sin puntos en ningún indicador (una nueva, y una que ha pasado a tener 0 por ser la evidencia existente muy antigua), respecto a las 4 de 2022.

Figura 9: Puntuación media del índice en Tema B. n=44

Fuente: elaboración propia

Con independencia de los modestos resultados obtenidos por las Compañías españolas en el apartado B, ha habido una mejora respecto a los resultados del año 2022, con la puntuación media incrementándose más de un 20%, desde los 2,58 puntos a los 3,24, un 25% de mejora. Las medias en 2023 son superiores en todos los indicadores.

Figura 10: Puntuación media en Tema B. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

Indicador B.1.1

Como ya ocurrió con ediciones anteriores de este estudio, ha existido cierta dificultad para encontrar descripciones adecuadas para el indicador B.1.1 de acuerdo a cómo CHRB espera que incluyan contenidos relacionados explícitamente con derechos humanos. Las Compañías analizadas no suelen ser muy directas, ni 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 las explicaciones concretas en relación a expertise en derechos humanos no han abundado.

No obstante, este año se ha observado una mejora. En ediciones anteriores se mencionaba que lo que habitualmente aparecía centralizado en un apartado del documento en empresas de otros países, no ocurría sistemáticamente lo mismo aquí. Aunque esto sigue siendo así en el caso de la responsabilidad de la gestión de las cadenas de suministro, parece que las Compañías están proporcionando más información acerca de la articulación operativa de, al menos, la sostenibilidad a grandes rasgos. Y es que tan sólo 3 Compañías obtienen los 2 puntos, para lo que se requiere proporcionar evidencia explícita acerca de la expertise en derechos humanos aplicada en operaciones propias y cadena de suministro.

A pesar de todo lo anterior, hay que destacar que ha habido una mejora respecto a 2022 en términos tanto absolutos como relativos. Como se puede ver en la tabla a continuación ha habido una mejora a perímetro comprable entre 2022 y 2023, con un número total de 7 empresas que han pasado la barrera de 1 punto.

Tabla 4: Puntos totales en B.1.1 2023 vs 2022. n=39

Puntuación	2022	2023 comparable
0	5	5
0,5	10	7
1	9	5
1,5	14	19
2	1	3
Total Puntos	**37**	**43**

Fuente: elaboración propia

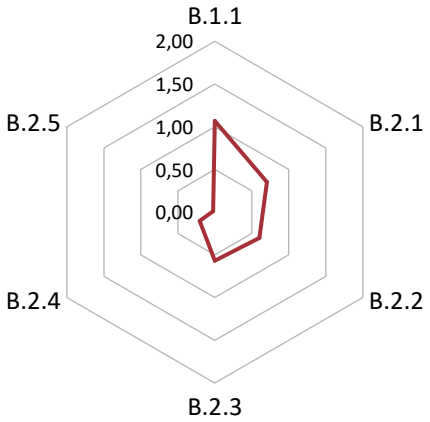
Indicadores B.2.1 a B.2.4

Como se ha indicado, el área B básicamente cubre la debida diligencia, dedicándosele 10 de los 12 puntos posibles, si bien el último indicador, el B.2.5, se centra en los procesos de comunicación con los grupos de interés afectados por la empresa en aspectos concretos que han sido objeto de reclamación. Motivo por el cual, lo analizamos más adelante.

El **indicador B.2.1** corresponde a la identificación de impactos potenciales, tanto a través de las operaciones propias como de la cadena de suministro. Con esta evidencia se podría obtener 1 punto. Para optar a 1,5 y llegar hasta 2, se precisa, además, evidencia de que el proceso se realiza frecuentemente, de que se consulta con expertos en derechos humanos y con grupos de interés afectados como parte del proceso, así como de que el proceso se acciona debido a nuevas circunstancias de la empresa, indicando además que riesgos potenciales se derivan de estas. La puntuación media ha sido de 0,7 puntos, siendo 0,5 el valor mediano y 0 la moda. Este valor de moda se repite en el resto de indicadores del proceso de debida diligencia. A perímetro comparable, no obstante, ha habido una mejora significativa, pasando de una media de 0,45 a 0,72, un 60% de mejora que supone pasar de 17,5 puntos a 28.

Mención particular en este indicador en relación al sector bancario. A falta de reglas específicas en CHRB en relación a este sector de actividad, y por la forma en que informan algunos bancos al respecto, se ha decidido aceptar la debida diligencia en la financiación de proyectos como parte del penúltimo subindicador, ‘el sistema se activa por nuevos acontecimientos’. Esta decisión no está validada por CHRB, y se ha tomado como una forma de poder capturar el valor de estas acciones para el propósito de este estudio.

Figura 11: Puntuación media por indicador en sección B. n=44



Fuente: elaboración propia

El aspecto que más llama la atención es la falta de información disponible en relación a consultas con los grupos de interés afectados, no sólo para B.2.1, sino a lo largo de todo el proceso, donde la metodología también espera consultas: descripción de consulta para determinar cuáles son los impactos relevantes, consensuar las acciones a tomar para hacerles frente, y contar con ellos en la supervisión de si las medidas a tomar están siendo eficaces o no.

Respecto al **indicador B.2.2**, este en muchas ocasiones se solapa con B.2.1 a la hora de utilizar información, ya que la evidencia presentada suele referirse a un único paso que supone evaluar cuales son los impactos, y esto supone primero identificar, y luego determinar relevancia. Aquí, para obtener un punto, se espera que la Compañía ofrezca información acerca del proceso para determinar cuáles son los impactos relevantes en operaciones propias y la cadena de suministro o, alternativamente, que ofrezca información acerca de los resultados de estas evaluaciones, esto es, cuáles considera que son sus aspectos relevantes de derechos humanos. Para optar a los 2 puntos, es necesario cumplir con todos estos requisitos y, además, describir qué consultas se ha mantenido con grupos de interés afectados para determinar esta relevancia. Como se ha adelantado, aquí las puntuaciones comienzan a descender, con una media de 0,6 puntos, siendo el valor mediano 0,5. Un total de 21 empresas se han quedado sin puntuar en este indicador, casi la mitad de las analizadas. A perímetro comparable se mantiene los 0,6 de media, con 18 empresas sin puntuación. A pesar de esto, sigue suponiendo una mejora respecto a 2022, donde la media fue de 0,5 puntos y 21 empresas sin puntuar. Aquí sí, más de la mitad, ya que a perímetro comparable tenemos 39 empresas.

Pasando ya al **B.2.3**, este **indicador** suele presentar la problemática de que, al referirse a acciones a tomar para abordar los distintos impactos, las compañías suelen informar describiendo la monitorización del cumplimiento de las políticas. Para obtener un punto, se busca una descripción del sistema implementado para abordar los distintos impactos que se consideran relevantes como consecuencia de la evaluación, tanto en operaciones propias

como la cadena de suministro. Alternativamente, se puede obtener un punto también mediante un ejemplo de acciones que se están llevando a cabo para abordar al menos uno de los impactos. Al igual que en B.2.2, para optar a 2 puntos, además de esto, se espera encontrar una descripción de cómo se dialoga con grupos de interés afectados para tratar de consensuar las acciones a tomar.

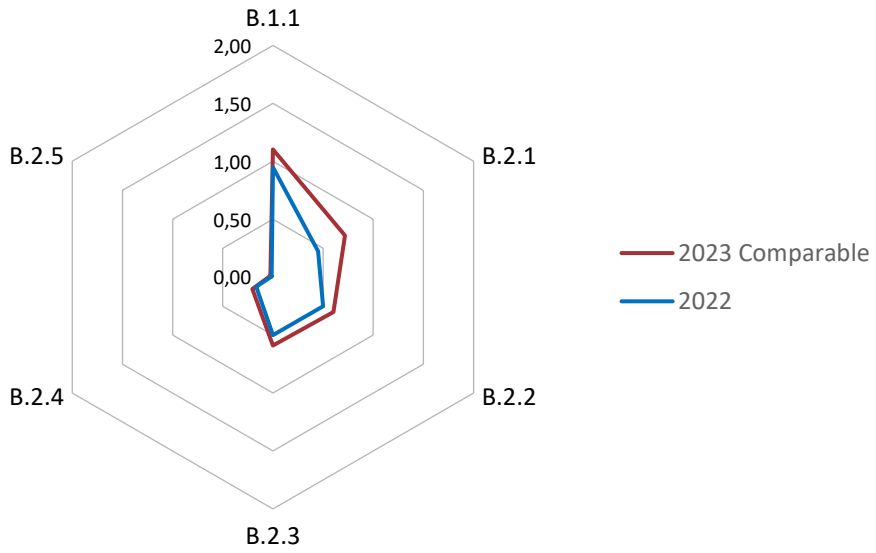
En relación al subindicador del ejemplo de acción, consideramos necesario señalar que éste ha de estar en un contexto de debida diligencia, o de acción tomada siguiendo la consideración de un impacto concreto en derechos humanos. Se necesita evidencia de que las acciones son consecuencia de un trabajo previo.

Continuando con la tendencia descendente, la media aquí es de 0,57, o 0,59 a perímetro comparable lo que implica que las nuevas adiciones han reducido un poco la puntuación del conjunto. Al igual que en el resto, esto no impide que haya una mejora neta, ya que, en 2022, la media fue de 0,5. Para las 39 empresas consideradas en ambas ediciones, la mejora ha sido de 2 puntos, pasando de 21 a 23.

Por último, **B.2.4** supone el hundimiento en la disponibilidad de información respecto al proceso de debida diligencia. Este **indicador** busca evidencia de cómo las Compañías hacen un seguimiento para determinar si, las acciones que está tomando para abordar impactos relevantes concretos están teniendo el efecto esperado, o no. En cualquier caso, se espera que también indiquen qué lecciones están aprendiendo al hacer este seguimiento en, al menos, uno de los aspectos de derechos humanos relevantes. Al igual que en el resto, para optar a la máxima puntuación, además de cumplir con los requisitos anteriores, se espera que se involucre a los grupos de interés afectados.

Para este indicador la media ha sido de 0,20 puntos, prácticamente la misma que a perímetro comparable (0,21). En 2022, la media fue de 0,17. Aunque supone una ganancia relevante en términos relativos, se está pasando de 6,5 puntos totales a 8. Hay 36 empresas que no han puntuado, 7 que han obtenido 1 punto, y 1 Compañía con 2 puntos.

Figura 12: Puntuación media por indicador en Tema B. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

En las empresas analizadas, con carácter general, la información publicada suele ser escueta, lo que evita que éstas 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 7 compañías han puntuado.

Varias Compañías afirman tener un riesgo bajo. No obstante, no se detalla el proceso que se ha seguido para determinar si hay aspectos que, pese a presentar un riesgo alto o bajo son relevantes. En no pocos casos, la evidencia indica que las compañías tienen riesgo bajo ya que toman las medidas pertinentes. Estos indicadores buscan descripción de cómo se determina cuáles son los aspectos relevantes, y qué medidas específicas son aquellas que permiten inferir que, al estar siendo puestas en práctica, el riesgo de materialización de los impactos es bajo.

Una consideración clave es que este estudio no indica que las Compañías no tengan procesos adecuados de debida diligencia, sino que la información que publican nos permite confirmar que los procesos poseen unos ingredientes concretos que la metodología considera necesarios. En relación con esto, encontramos que, 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 impactos, cuando habitualmente es la monitorización de proveedores lo que está más desarrollado. Mientras que estos indicadores buscan 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, futuras ediciones de este estudio podrían contemplar añadir alguno de estos indicadores con el fin de capturar en más profundidad las acciones de las Compañías.

Indicador B.2.5

Este indicador merita un pequeño espacio a parte ya que hay 42 empresas que puntúan 0, y las dos que obtienen alguna puntuación, esta es de medio punto. La razón para este resultado, al igual que el indicador C.7, en el que hay 38 empresas puntuando 0 (y el resto 1 punto), es que no se encuentra evidencia de plasmación de reclamaciones relacionadas con aspectos de derechos humanos. Es muy habitual encontrar afirmaciones de que no ha habido reclamaciones sobre derechos humanos durante el año en curso, o que no ha habido reclamaciones en relación a trabajo forzoso, infantil o libertad sindical. No obstante, casos de discriminación, acoso, disputas salariales (a título que puede ser individual), pago de horas extras, etc. son ejemplos de problemáticas que podrían ser capturadas. En el indicador B.2.5 se busca evidencia de cómo la Compañía ha mantenido un diálogo con las personas o grupos afectados en relación a estas reclamaciones.

Este indicador, junto con C.7, son los dos únicos en los que CHRB global, como se verá más adelante, puntúa mejor que este índice de Compañías españolas. Esto no es óbice para considerar que ciertamente, un número importante de compañías puede que no tengan opción de puntuar aquí simplemente porque no han tenido reclamaciones que discutir con grupos de interés en relación a los aspectos cubiertos por el Benchmark, Aunque tampoco debemos obviar que existe la posibilidad de que no se desee informar públicamente acerca de ellos.

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

Él área de mecanismos de denuncia y reparación cuenta con tres indicadores, con lo que se opta a 6 puntos. 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

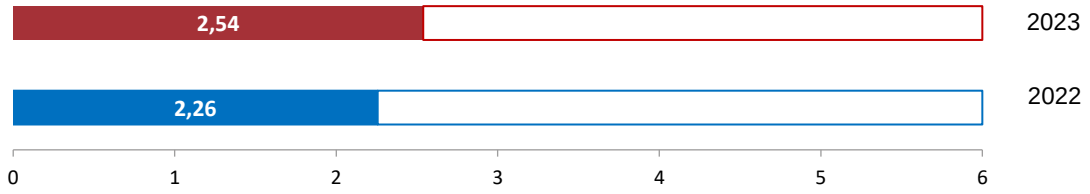
Fuente: Elaboración propia

La puntuación media se ha situado en 2,52 puntos, mientras que la moda y la mediana han sido de 2,5 puntos. A perímetro comparable la media es de 2,54, lo que supone un 12% de mejora respecto a 2022.

Figura 13: Puntuación media del índice en Tema C. n=44

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: Puntuación media en Tema C. Evolución 2022-23. n=39



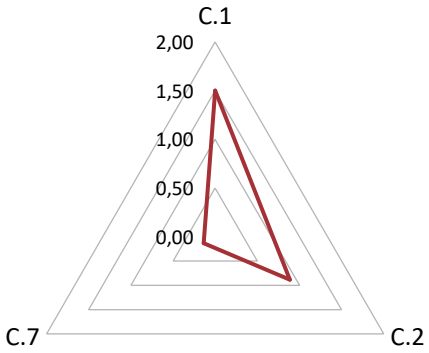
Fuente: elaboración propia

Indicadores C.1 y C.2

Junto con los indicadores A.1.1 y A.1.2, C.1 es el único que supera holgadamente la media de 1 punto, situándose en 1,5, coincidiendo con la mediana y la moda. C.1 es el único indicador para el que todas las Compañías han logrado al menos un punto, esto es, disponen de un canal de denuncias disponible para todos los empleados, en el que formular sus reclamaciones, más allá de aspectos relacionados con fraude y corrupción. Para obtener 2 puntos es necesario, además, que el canal esté disponible en todos los idiomas necesarios en cada caso, que los empleados sean concienciados de su existencia y funcionamiento, y que este, u otro canal específico esté disponible para proveedores directos e indirectos en el que los empleados de estos puedan emplazar sus quejas respecto a sus empleadores.

En este indicador no hay opción de obtener medio punto, así que tenemos 4 Compañías con un punto, 8 consiguiendo dos puntos, y el resto 1,5 a través de las distintas combinaciones posibles.

Figura 15: Puntuación media por indicador en Tema C. n=44

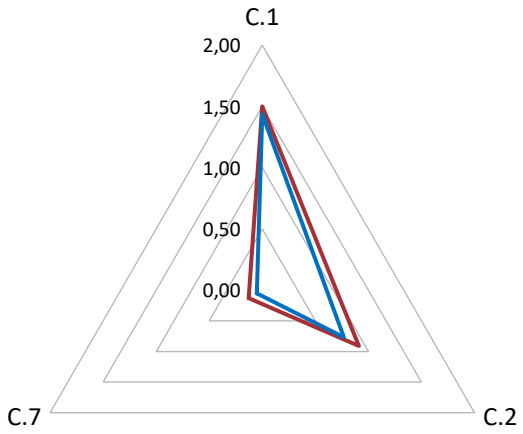


Fuente: elaboración propia

En lo que respecta al indicador C.2, la media ha sido de 0,89 puntos, siendo el valor mediano y más habitual 1 punto. Este indicador es similar a C.1 con la diferencia de que en vez de a los empleados se dirige a los grupos de interés externos, de forma que cualquier persona o grupo afectado, o sus representantes, puedan contactar con la Compañía. Así, para los dos puntos, la concienciación se debe referir a estos grupos externos, y la disponibilidad debe estar dirigida a los grupos externos de los proveedores. En este indicador ha habido 9 empresas sin puntos, 25 han obtenido 1 punto, y ninguna Compañía ha obtenido los 2 puntos

El hecho de que estos indicadores requieran 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 16: Puntuación media indicadores Tema C. Evolución 2022-23. n=39



Fuente: elaboración propia

Si observamos la gráfica a continuación, ha habido una mejora respecto a 2022, particularmente en C.2, donde se ha pasado de una media de 0,77 puntos a 0,91, una mejora del 18%. Se han sumado 2,5 puntos más respecto al año pasado en C.1 y 5,5 puntos en C.2.

Indicador C.7

Estos resultados se han obtenido a pesar de que, como se adelantaba en el comentario a B.2.5, la mayoría de empresas tiene 0 puntos en el indicador C.7. Concretamente, 38 (el resto ha obtenido 1 punto). Al igual que ocurría en B.2.5, 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.

Este indicador busca información acerca de cómo se ha proporcionado reparación o remedio a personas afectadas por impactos de la empresa o a los que esta ha contribuido. Si bien B.2.5 se centra en cómo se ha comunicado con los perjudicados, aquí se busca evidencia de la reparación llevada a cabo o, en su defecto, una descripción de reparaciones hipotética, mostrando el enfoque de la empresa. Eso para un punto, para optar a dos, se espera una descripción de cambios en procedimientos como consecuencia del impacto para prevenir su recurrencia, y cómo se ha monitorizado que se haya proporcionado el remedio adecuadamente o, de forma alternativa, una descripción del enfoque que llevaría a cabo para un caso hipotético.

Como se ha mencionado en B.2.5, es habitual que las compañías indiquen que no ha habido impactos negativos en derechos humanos. No obstante, como se ha clarificado, no es necesario que se refiera a trabajo forzoso o infantil. Casos de discriminación, acoso, problemas salariales, etc. También tienen cabida. Por otro lado, a diferencia de B.2.5 que

requiere ejemplos, C.7 acepta la descripción del sistema que la Compañía tiene implantado para cuando, eventualmente, tengan lugar los impactos negativos. La mayoría de las empresas tiene un apartado en sus informes con un título parecido similar a “mitigación y remediación de derechos humanos”, pese a lo cual, no se suele encontrar nada acerca de cómo, de hecho, se proporciona o se proporcionaría remediación o reparación, tan sólo, los canales a través de los cuales emplazar la queja, y alguna referencia a las cifras de denuncias.

En comparación con el año 2022, ha habido una mejora de 3 puntos. En este tipo de indicadores, las Compañías que más comúnmente se consideran expuestas a impactos ya sea por el sector, su amplitud geográfica, o ambas, tienen más posibilidades de informar acerca de reparaciones.

6. Comparación de resultados en España en relación a índice Benchmark y sus empresas europeas.

Aprovechando tanto la realización simultánea del análisis de CHRB y del presente estudio, como la presentación de los resultados de CHRB de forma previa a la finalización de este, hemos tenido la oportunidad de comparar los resultados obtenidos aquí con los mostrados por las empresas del Benchmark oficial.

Hay que tener en cuenta ciertas consideraciones. Por un lado, el Benchmark cubre los sectores que considera de más riesgo. Como venimos indicando desde la primera edición del estudio, las Compañías que enfrentan más riesgos suelen estar más preparadas para comunicar y más familiarizadas con problemáticas, procesos e iniciativas relacionadas con derechos humanos, por lo que una metodología como esta, que no valora si las empresas se desempeñan "bien" o "mal", sino si poseen y comunican políticas, sistemas y son transparentes acerca de su desempeño, tenderá a otorgar más puntos a estas empresas, por el simple hecho de que los derechos humanos tienden a ocupar más espacio en su actividad. Por otro lado, CHRB realiza engagement activamente con las empresas, de forma previa al análisis, y durante el mismo, por lo que una mayor involucración de estas permite ajustar más el resultado, aumentando la probabilidad de obtener más puntos. Por el lado contrario, al cubrir Compañías de todo el planeta, esto incluye necesariamente empresas que no conceden importancia a estos temas, o que simplemente no informan acerca de ello, con lo que hay muchas empresas obteniendo 0 puntos y bajando significativamente la media de las puntuaciones del Benchmark.

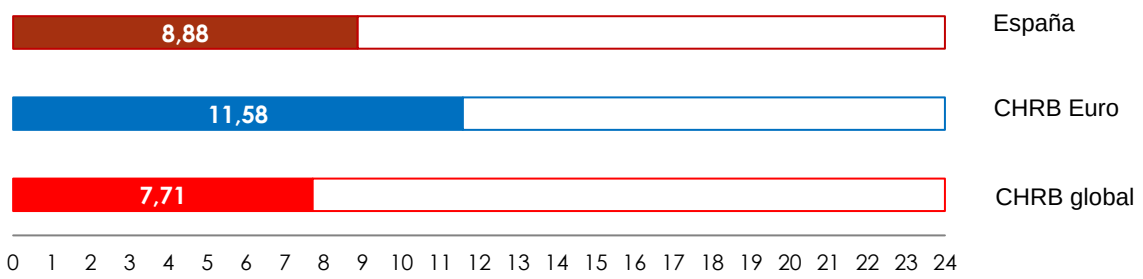
En consecuencia, hay que tener en cuenta que las puntuaciones de las empresas europeas (UE, Suiza y Reino Unido) puede que se "beneficien" de los dos primeros factores, y que, debido a la esperada presión regulatoria, tengan esta tercera palanca como factor favorecedor de una mayor puntuación. Sería muy interesante ver una comparación entre las empresas españolas y el resto de europeas sin el sesgo actual que cubre las de los sectores de más riesgo y que por ende tienen más motivación a presentar información sobre sus compromisos y debida diligencia.

COMPARACIÓN GENERAL

A nivel general observamos que el estado de la situación en España se encuentra en un punto intermedio entre el Benchmark global y las empresas europeas, aunque está bastante más lejos de alcanzar la media europea que de lo contrario. Como se puede observar a continuación, hay más de 2,5 puntos de media de diferencia entre las Compañías europeas y las españolas. CHRB global está a casi 4 puntos de las primeras. Una característica observable a través de las gráficas es que las tendencias son las mismas en todos los casos.

Los mismos indicadores tienden a tener más puntuación y menos puntuación en las 3 comparativas, por lo que el patrón de "dificultad" para obtener puntos en los distintos indicadores parece ser el mismo independientemente del sector y localización de las empresas.

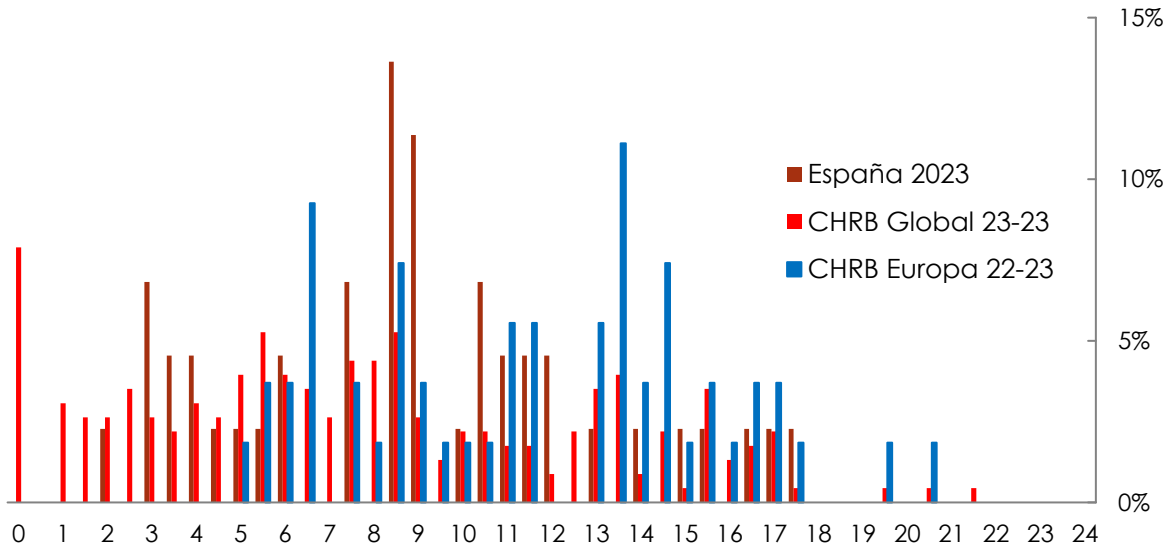
Figura 17: Comparación media resultado. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia en base a datos propios y de WBA

Si miramos a la distribución en la siguiente gráfica, vemos que hay una gran cantidad de empresas con 0 puntos entre las 228 que componen el Benchmark general en la actualidad. Si quitásemos las 18 empresas con 0 puntos, obtendríamos un promedio de 8,37 puntos, todavía por debajo de las medias española y europeas.

Figura 18: Distribución de empresas por puntuación, en porcentaje



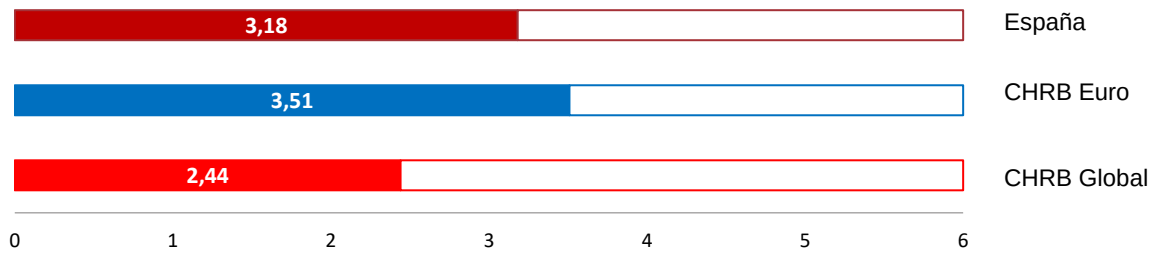
Fuente: elaboración propia en base a datos propios y de WBA.

Como curiosidad, indicar que la empresa con más puntuación a nivel global en los indicadores core es Freeport-McMoran. El podio lo completarían Unilever y Eni, siendo estas tres las únicas que tendrían más de un 8 sobre 10.

TEMA A: POLÍTICAS Y COMPROMISO

Pasando ya a desglosar áreas concretas, en el apartado de políticas tenemos una media de 3,5 puntos a nivel europeo, por encima del 3,18 español, y 2,44 en CHRB global. Como quedará comprobado más adelante, esta es la sección en la que más cerca se encuentran las 3 medias, y desde luego, el caso en el que más cerca se encuentra España de la media europea.

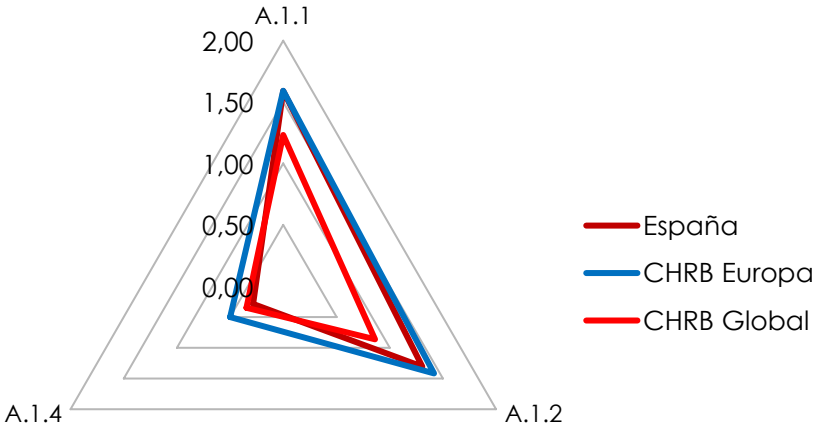
Figura 19: Puntuación media por Tema A. Global, Europa, España



Fuente: Elaboración propia con datos propios y de WBA

Si observamos los resultados por indicador, vemos que en el indicador A.1.1 la media es exactamente la misma en España y Europa, 1,59 puntos, y en ambos casos la mediana y la moda de 2 puntos. En el CHRB global la moda también es 2 puntos, aunque la media es de 1,23. Aquí acaba la igualdad de resultado. en A.1.2 y A.1.4 las empresas europeas están por delante de las españolas, particularmente en el compromiso de remedio, donde en Europa la media es 0,5 por los 0,28 de España. En cualquier caso, es claramente observable que las empresas cojean en su compromiso de remediar impactos adversos y su colaboración con otros en su resolución.

Figura 20: Puntuación media indicadores Tema A. Global, Europa, España

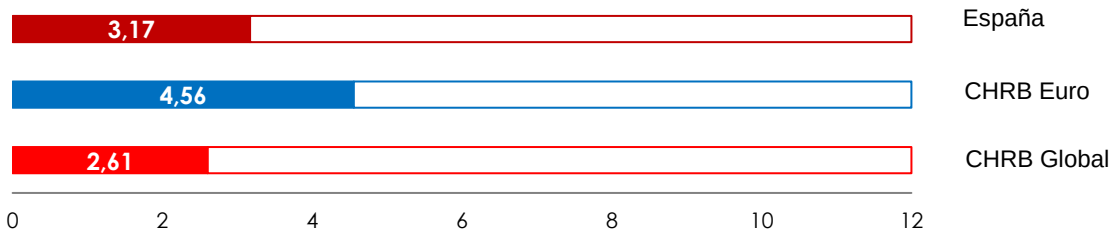


Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

TEMA B: RESPONSABILIDAD OPERATIVA Y DEBIDA DILIGENCIA

Como se avanzaba en este apartado es donde las diferencias se amplían significativamente, hasta 1,4 puntos de diferencia en la media entre las empresas españolas y europeas, con casi 2 puntos de diferencia entre las europeas y el Benchmark global.

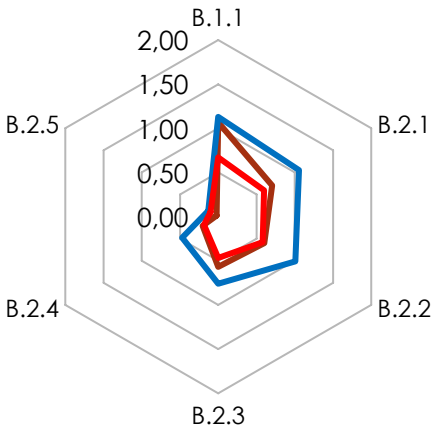
Figura 21: Puntuación media Tema B. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Si sacamos al indicador B.1.1 del proceso, ya que no forma parte del apartado de debida diligencia propiamente dicho, las diferencias se acentúan más. La media para B.1.1 es de 1,07 en España, por 1,13 de Europa, siendo la mediana y la moda 1,5 puntos en ambos para ambos grupos de empresas. En la mayor diferencia respecto al Benchmark global, que se encuentra en 0,67 para este indicador, ha podido influir que las Compañías no pueden optar a más de 0,5 puntos en B.1.1 a menos que tengan un compromiso explícito con todos las áreas de derechos fundamentales de la OIT, por lo que a demás de las 18 empresas con 0 puntos en el Benchmark, habría que sumar aquellas cuyos compromisos, pese a obtener algo de crédito, no lo hayan incluido todos estos derechos.

Figura 22: Puntuación media indicadores Tema B. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Cuando pasamos a los indicadores B.2.1 a B.2.4 las diferencias se reducen, aunque siguen siendo constantes en poner a las empresas europeas en primer lugar. A medida que se avanza en el proceso, en lugar de converger hacia las europeas, las españolas tienden a converger hacia el grupo global. En cualquier caso, como se puede observar en la gráfica, las

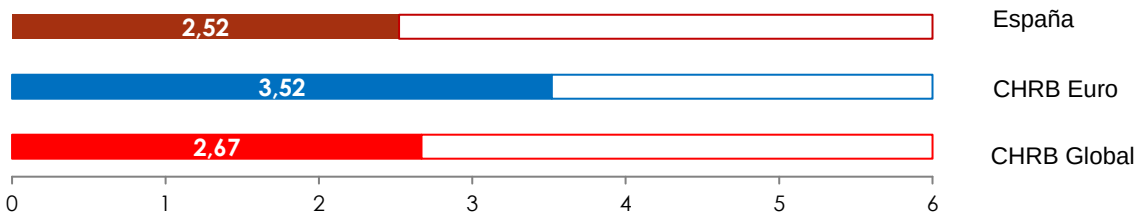
formas dibujadas son similares en los tres casos, incluso aunque la magnitud sea diferente, mostrando que las empresas tienen más o menos dificultades en los mismos indicadores.

Mención especial merece el indicador B.2.5, que, junto con el C.7, son los únicos en los que el grupo de empresas españolas está a la cola. Aquí sería interesante profundizar en averiguar hasta qué punto este resultado está condicionado por los factores que mencionábamos más arriba, en el sentido de mayor exposición a impactos de todo tipo de las empresas incluidas en el Benchmark debido a los sectores a que pertenecen.

TEMA C: MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN

Para finalizar este breve análisis tenemos un intercambio de posiciones entre los grupos de empresas. Para este grupo de indicadores tenemos que las compañías españolas pasan a ocupar el tercer lugar, a 1 punto de diferencia de media de las compañías europeas, que mantienen una diferencia significativa con el resto.

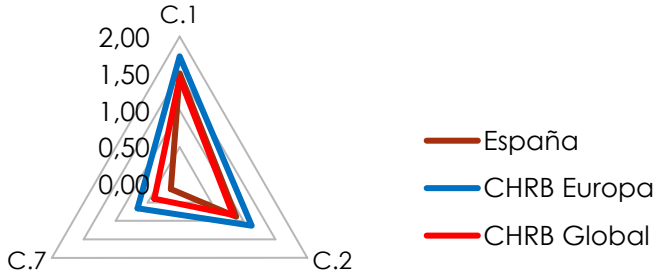
Figura 23: Puntuación media Tema C. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Como se observa en la siguiente gráfica, tanto en C.1 como en C.2 la media está ligeramente por encima en las empresas españolas respecto al índice global, con una ventaja relevante de las empresas europeas respecto al resto. En particular en C.1, las empresas europeas obtienen una media de 1,73 puntos, siendo esta la media más alta de cualquier grupo de empresas en todos los indicadores de la metodología “core”. Para este indicador, 51 de las 54 Compañías europeas ha puntuado al menos 1,5 puntos, con 30 de ellas obteniendo los 2 puntos.

Figura 24: Puntuación media por indicador Tema C. Global, Europa, España



Fuente: elaboración propia con datos propios y de WBA

Estos resultados se mantienen en una proporción parecida en el indicador C.2 y definitivamente se acrecienta en C.7, poniendo de relieve que este indicador (junto con B.2.5) son el talón de Aquiles de los resultados de las compañías españolas, independientemente de que todas las compañías tiendan a obtener puntuaciones más bajas en estos indicadores. Como también se ha puesto de manifiesto con anterioridad, no está claro cuales pueden ser las razones últimas de estos resultados, ya que si bien definitivamente las compañías españolas podrían hacer más, podríamos estar frente a un problema de falta de situaciones prácticas, ya que, aunque el indicador se puede cumplir mediante casos concretos o descripción de sistemas, en la práctica la mayoría de empresas en CHRB acaba cumpliendo mediante las descripción de casos reales acontecidos en sus operaciones o cadena de suministro.

Conclusiones

Esta es la tercera edición del estudio de las políticas y debida diligencia en derechos humanos en las principales empresas españolas. Aunque la primera edición sentó las bases para analizar la evolución en años posteriores, el cambio metodológico de 2021 propició una reevaluación desde cero en 2022. En la presente edición hemos tenido la oportunidad de tener cierta perspectiva sobre la evolución de las empresas españolas y cómo están estas en relación a las empresas cubiertas por CHRB.

- La media de puntuación obtenida es de 8,88 puntos sobre 24, esto es, un 3,7 sobre 10, lo que supone un claro suspenso en términos generales. De los 3 temas analizados, políticas, debida diligencia y mecanismos de queja & reparación, el único que “aprueba” es el de compromisos, con 3,18 sobre 6. A pesar de esto, hay 24 empresas que no han expresado una política clara de reparación. Aunque es posible que algunas Compañías que operan en entornos muy específicos y desarrollados consideren suficiente las referencias al cumplimiento de la ley, tanto los Principios Rectores como la futura Directiva se refieren explícitamente a la reparación.

- El proceso de debida diligencia sigue siendo la asignatura pendiente, con un descenso en las puntuaciones a medida que profundizamos en el proceso. De las 16 empresas que no informan acerca del proceso de identificación, se pasa a las 21 que no informan de evaluación, 19 que no informan acerca de acciones y 36 que no lo hacen acerca del seguimiento. No obstante, esto puede estar hasta cierto punto condicionado por los impactos reales que enfrentan algunas empresas y la forma de informar acerca de ello. 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. La metodología busca evidencia de diálogo específicamente durante las distintas etapas de la debida diligencia, algo de lo que prácticamente no se ha encontrado evidencia.

- Todas las Compañías poseen un mecanismo de reclamación, 8 lo tienen disponible en los idiomas necesarios y lo comunican y abren a la cadena de suministro, y 28 hacen al menos una de estas acciones. No obstante, los resultados empeoran considerablemente cuando se analiza si los mecanismos están disponibles para terceros propios y de proveedores, y se llega hasta 38 casos de 0 puntos a la hora de explicar cómo se proporciona reparación adecuada a las personas afectadas, y que 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.

- A perímetro comparable (empresas que se han analizado tanto en 2022 como 2023), se ha pasado de 7,87 a 9,01 puntos, una mejora del 14,5%. Las empresas analizadas durante ambos períodos han pasado de sumar 307 a 351,5 puntos. Esta mejora se da en todos los indicadores en mayor o menor medida.

- Comparando los resultados de las empresas españolas con el Benchmark global y las empresas europeas que lo componen, se observa de las españolas ocupan de media una posición intermedia en prácticamente todos los indicadores con excepción de B.2.5 y C.7, donde quedan rezagadas respecto al resto.

- La comparación con las empresas que componen CHRB también pone de manifiesto que las empresas tienden a puntuar en mayor o menos medida en los mismos indicadores, lo que muestra que los indicadores suponen un desafío mayor o menos para todas las empresas independientemente del sector o país, incluso aunque haya más facilidad para puntuar en unos casos que en otros.

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].

El análisis se ha realizado utilizando la metodología básica ("core") de CHRB en lugar de la metodología completa. 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.

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

A pesar de esto, una opción para futuras ediciones, si las circunstancias lo permitiesen, podría consistir en añadir una serie de indicadores que consideramos podrían ser esclarecedores y aportar información adicional. En la actualidad, la metodología core busca un tipo de información concreta que impide que se capturen otras dimensiones de los recursos destinados por las compañías a la gestión de derechos humanos, como por ejemplo, la responsabilidad a nivel de Consejo de Administración (actualmente el único indicador de responsabilidad se refiere a dirección operativa), o la monitorización de cumplimiento, un punto al que las Compañías dedican bastante espacio relativo en sus informes, y que no puede ser capturado por los indicadores de debida diligencia en toda su dimensión.

ECODES, más de 30 años creando alianzas para impulsar la transición justa

Hace ya más de 30 años, en 1992, Río de Janeiro acogió la Cumbre de la Tierra, dando lugar a una declaración sobre medioambiente y desarrollo que marcó un nuevo paradigma en el discurso y la acción en torno al ecologismo. Fue un momento decisivo en las negociaciones internacionales al incorporarse, por primera vez, el concepto de sostenibilidad a la agenda global.

Este espíritu se expandió y caló por lo ancho del globo, llegando hasta Zaragoza. En este entorno cultural se encuentra, precisamente, el origen de ECODES. La Fundación Ecología y Desarrollo surgió a iniciativa de un grupo reducido de personas de la sociedad civil que buscaba impulsar un nuevo modelo de sociedad enfocado en los conceptos que nos dan nombre.

Desde entonces, la organización ha avanzado según lo ha hecho la sociedad y el planeta, adaptando su estrategia y proyectos a las prioridades del momento y ampliando su enfoque para poner a la naturaleza y a las personas en el centro. Para ello, todas sus iniciativas se desarrollan bajo la triple perspectiva de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Hoy, ECODES trabaja para conseguir maximizar el bienestar de todas las personas –las que estamos y las que vendrán– dentro de los límites del planeta. Para ello, busca cómplices en la ciudadanía, las organizaciones de la sociedad civil, las empresas y las administraciones públicas, acompañándolos y ayudándoles para acelerar su transición hacia una economía neutra en carbono, inclusiva, responsable y circular enmarcada en una nueva gobernanza, mediante la innovación y la creación de puentes y alianzas.

Para ello, su estrategia corporativa se basa en tres líneas de actuación principales: 1) posibilitar políticas públicas más sostenibles; 2) impulsar el mercado de la sostenibilidad, y 3) fomentar cambios culturales. Todo ello para contribuir a limitar el calentamiento global por debajo de 1,5ºC. Con este fin, lleva a cabo una metodología que se basa en la observación cercana de la realidad, en el desarrollo de proyectos que visibilicen las posibilidades de una economía descarbonizada y en la aplicación de las lecciones aprendidas en el trabajo de incidencia y desarrollo de políticas.

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, siempre de la mano de EIRIS Foundation, coordinando análisis y revisiones de procesos. También ha colaborado, en 2021 y 2023, en el análisis de Renewable Energies Benchmark del Business and Human Rights Resource Centre.

Contactos
Carlos Martínez Castillo
carlos.martinez@ecodes.org

Más información
www.ecodes.org

Anexo 1: Traducción de la metodología CHRB Core

Compañía:			XXX
Indicador	**Subindicador**	**¿Cumple?**	**Explicación principal**
Área A: Compromisos y Gobierno (Máximo 6 puntos)			
A.1.1 Compromiso de respeto por Derechos Humanos	**A.1.1 Hasta 1 punto**		
	● 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		
	● 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**		
	● 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	● Compromiso explícito con cada área de principios y derchos fundamentales de la Declaración de OIT.		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.
		Fuente(s)	
	A.1.2.a - Hasta 2 puntos		
	● Expectativa de compromiso de proveedores con principios y derechos fundamentales de la OIT		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).
		Fuente(s)	
	● Compromiso explícito de proveedores con cada derecho		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.
		Fuente(s)	
A.1.4 Compromiso de remediar	**A.1.4 Hasta 1 punto**		
	● Compromiso público de remediar		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.
		Fuente(s)	
	● Expectativa de compromiso de proveedores a remediar		La Compañía además espera el mismo compromiso por parte de sus proveedores.
		Fuente(s)	
	A.1.4 Hasta 2 puntos		
	● Compromiso de colaboración en la provisión de remedio		La Compañía se compromete en una declaración política pública a colaborar con mecanismos judiciales y no judiciales en la provisión de acceso a remedio.

		Fuente(s)	
	● 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)			
B.1.1 Responsabilidad y asignación de recursos para las funciones diarias relacionadas con derechos humanos	**B.1.1 Hasta 1 punto**		
	● 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)	
	● 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		
	● Despliegue de la responsabilidad diaria		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)	
	● Recursos y expertise dedicados a operaciones propias		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)	
	● Recursos y expertise dedicados a cadena de suministro		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 Identificando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.1 Hasta 1 punto**		
	● 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)	
	● 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		
	● Sistema global para identificar riesgos potenciales de forma regular, consultando a grupos de interés afectados y expertos.		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)	
	● 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)	
	● 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 Evaluando riesgos e impactos en derechos humanos	**B.2.2 Hasta 1 punto**		
	● 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)	
	● El proceso aplica a cadena de suministro		Además, la compañía describe cómo el proceso se aplica a la cadena de suministro.
		Fuente(s)	
	● 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		
	● Cumple los tres requisitos anteriores		La Compañía cumple con todos los requisitos del punto anterior.
		Fuente(s)	
	● Involucración de grupos de interés afectados 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**		
	● 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)	
	● 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)	
	● 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		
	● Cumple los tres requisitos anteriores		La Compañía cumple con los tres requisitos anteriores.
	● Involucración de grupos de interés afectados en decisión sobre 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**		
	● 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)	
	● 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		
	● Cumple los dos requisitos anteriores		La Compañía cumple con todos los requisitos/alternativas anteriores.
	● Involucración de grupos de interés afectados en evaluaciones de seguimiento		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**		
	● Ejemplos de comunicación con grupos de interés afectados 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		
	● 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			
C.1 Mecanismos de reclamación para trabajadores	**C.1 Hasta 1 punto**		
	● 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		
	● 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)	
	● Trabajadores de la cadena de suministro tienen acceso a mecanismos de queja		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)	
	● 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 Hasta 1 punto		

C.2 Mecanismos de reclamación para individuos y comunidades externas	● 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		
	● Asegurar acceso, incluyendo lenguas, y cómo se hace activamente consciente a los grupos de interés de su existencia.		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)	
	● 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)	
	● 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)	
C7 Remediando impactos adversos	**C.7 Hasta 1 punto**		
	●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)	

ecodes
tiempo de actuar

Plaza San Bruno, 9
50001 - Zaragoza (España)

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

www.ecodes.org