



Las personas y el planeta en las empresas

Una guía sencilla para que las pequeñas empresas y microempresas inicien o refuercen su debida diligencia



Pequeñas empresas y microempresas: ¡esto es para ustedes!

Muchas pequeñas empresas y microempresas* quieren realizar sus actividades de manera responsable. Pero casi todas las guías de debida diligencia son de carácter técnico o están dirigidas a grandes empresas.

Las normas y reglamentos en materia de debida diligencia se amplían constantemente, y es normal que a muchas pequeñas empresas les resulte un tema complejo e intimidante. Así pues, ¿cómo hacerlo lo mejor posible con recursos y capacidades limitados? Esta guía ofrece algunas respuestas.

La debida diligencia se está convirtiendo progresivamente en la norma general. Esperamos que en algún momento se dé por descontado, igual que sucede hoy en día con la seguridad alimentaria. Pocas personas cuestionan actualmente el hecho de que cada empresa es responsable de la seguridad de sus productos alimentarios, incluso si la materia prima se obtiene de proveedores en países lejanos.

* Las microempresas y las pequeñas empresas se definen a menudo como empresas con menos de 10 y 50 empleados, respectivamente. Empleamos estos términos con cierta laxitud. Esta guía también es útil para todas las empresas y expertos corporativos al inicio de su camino hacia la debida diligencia.



ÚNETE AL MOVIMIENTO
HAGAMOS QUE EL RESPETO A
LOS DERECHOS HUMANOS Y
AL PLANETA SEA LO NORMAL
PARA TODAS LAS EMPRESAS.

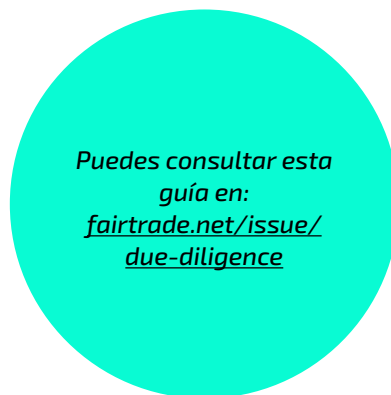
Las pequeñas empresas y los profesionales autónomos son responsables de la mayoría de los empleos en todo el mundo, por lo que son agentes importantes del cambio. Únase al movimiento: hagamos que el respeto a los derechos humanos y al planeta sea lo normal para todas las empresas.

Primera edición, junio de 2023

AUTORES: Maija Lumme y Dr. Tytti Nahi / Centro de excelencia Debida Diligencia Derechos humanos y medio ambientales de Fairtrade y Bernard Goud / B Lab

OTROS COLABORADORES: Sibylle Baumgartner y Matthias Leisinger / focusright, Brigitta Nemes y Judy Rodrigues / B Lab, Andrew Bowring, Stijn Decoene, Wilbert Flinterman, Simone Hutter, Meri Hysrke-Fischer, Heli Le y Lashinda Van den Ham / Fairtrade

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: Algunos de los temas tratados en esta guía pueden estar regulados asimismo por las legislaciones nacionales o por compromisos internacionales.



Introducción

Estamos presenciando un cambio de paradigma en la responsabilidad empresarial. Para las grandes empresas resulta cada vez más imperativo conocer y mitigar los riesgos que suponen sus actividades para las personas y el planeta.

Las pequeñas empresas también se enfrentan a expectativas crecientes sobre su sostenibilidad por parte de socios comerciales, inversores y consumidores.

Se espera que apliquen la Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente, por sus siglas en inglés), un proceso de reducción de los riesgos y perjuicios sociales y ambientales más graves vinculados a su negocio.

En esta guía encontrará las herramientas para iniciar o reforzar su proceso de debida diligencia de conformidad con los marcos internacionales: [los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos \(PRNU\)](#) y las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#).



ESTAMOS PRESENCIANDO UN CAMBIO DE PARADIGMA EN LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

La debida diligencia trata de

- Aprender y mejorar continuamente.
- Entender los posibles impactos positivos y negativos de su empresa, fortaleciendo los positivos, y evitando o mitigando los negativos.
- Concentrar su energía donde más falta haga.
- Trabajar continuamente por marcar una verdadera diferencia y no sólo casillas de un papel.
- Actuar de corazón, aunque la perfección ni esté, ni se la espere.

La capacidad cada vez menor del planeta de generar los recursos necesarios para la vida que alberga y la lucha por la democracia plantean sendos desafíos sociales. Las empresas tienen la oportunidad histórica de ser parte de la solución. Resolver problemas es bueno, y también puede ser un buen negocio.

Índice

Introducción	3
La debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente: una explicación	5
Una guía para todos los sectores	6
Las buenas noticias	6
El diálogo es esencial	7
Aprenda la terminología	8
Paso 1: Comprometerse	9
Haga realidad su compromiso	10
Paso 2: Identificar	11
Evaluación del riesgo	11
Los pasos	13
Mecanismo de gestión de quejas	14
Paso 3: Afrontar y remediar	16
El diálogo social	16
¿Qué ocurre si algo sale mal?	17
¿Cómo afrontar los riesgos y daños?	18
Paso 4: Hacer un seguimiento	20
Paso 5: Comunicar	21
Consejos de comunicación	21
Herramientas	22

Fairtraders, ¡bienvenidos!

El paradigma del trabajo en sostenibilidad corporativa está cambiando. Hoy en día, se habla de cómo gestionar los riesgos y daños que las empresas pueden provocar a las personas y el planeta. Los riesgos para la reputación son un prisma desfasado.

Las herramientas disponibles en el ámbito de la sostenibilidad corporativa también evolucionan. Las relaciones entre clientes y proveedores ya no se quedan sólo en las normas sociales y medioambientales, las auditorías y los certificados. No obstante, estos instrumentos pueden aportar una buena base para la confianza, las relaciones a largo plazo y la coinversión entre socios de la cadena de valor.

En Fairtrade, estamos fortaleciendo nuestro trabajo de Debida Diligencia Derechos humanos y medio ambientales para ayudar a nuestros socios corporativos a entender este nuevo paradigma en el que el trabajo de debida diligencia se impone como la norma en todo el mundo, alinearse con él y prosperar en él.

La debida diligencia corporativa puede revolucionar los avances en derechos de los agricultores y trabajadores de las cadenas de suministro de todo el mundo si se basa en el diálogo entre las empresas y los afectados, la colaboración y el reparto de costes justo entre distintos tipos de empresas y la mejora continua.

B Corps y empresas afines al movimiento, ¡bienvenidas!



Mientras redactamos esta guía, B Lab está evolucionando los altos estándares requeridos para ser empresa B Corp, para que lo que implica ser una empresa B Corp pase al siguiente nivel y para garantizar que sea un estándar y modelo empresarial relevante para los desafíos de hoy y del futuro. En la nueva versión de los estándares, B Lab se alinea más claramente con las actuales normas internacionales y las nuevas regulaciones que están surgiendo. Los nuevos estándares para ser empresa B Corp brindarán a las organizaciones claridad para que puedan centrarse en aquello que más importa, con los problemas sociales y medioambientales más acuciantes que afrontan las personas y el planeta en el punto de mira.

La mayor parte de directrices sobre debida diligencia, normas y legislación en materia de derechos humanos y medio ambiente se dirigen a las empresas más grandes del Norte Global/la Minoría Global. B Lab trata de hacer estos recursos accesibles a toda la comunidad de empresas B Corp, de la que forman parte casi 8.000 empresas de más de 90 países de todo el mundo, la mayoría pequeñas y medianas empresas.

Esta guía es adecuada para aquellas empresas que ya son B Corp y para las que aspiran a serlo. Esperemos que sirva de guía e inspiración antes del lanzamiento de los nuevos estándares B Corp y ayude a allanar el camino para seguir siendo verdaderos líderes con el objetivo de generar un impacto positivo para las personas y el planeta aunando el poder de las empresas para hacer el bien.



**ESPERAMOS QUE ESTA GUÍA
AYUDE A PEQUEÑAS EMPRESAS Y
MICROEMPRESAS A ALINEARSE CON
EL NUEVO ENTORNO CORPORATIVO,
EN EL QUE LA DEBIDA DILIGENCIA ES
ALGO QUE ESPERAN CADA VEZ MÁS
SOCIOS COMERCIALES, INVERSORES Y
REGULADORES, Y PROSPERAR EN ÉL.**



La debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente: una explicación

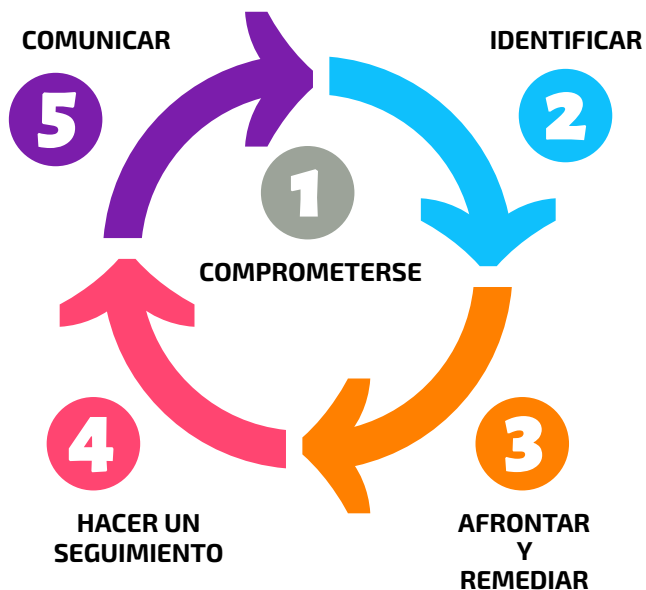
Nuestras disculpas, ¡prometemos que este es el título más largo! Pero, entendamos bien la terminología oficial.

La debida diligencia puede centrarse en cualquier tipo de riesgos, como los empresariales o los financieros. En esta guía, el foco se pone en los riesgos para las personas y el medio ambiente. Lo llamamos Debida Diligencia en materia social y de medio ambiente o Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente.

La idea de que las empresas son responsables de realizar labores de debida diligencia se acordó en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2008. Esta responsabilidad se concretó en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) en 2011.

Desde entonces, varios países han elaborado legislación de modo que la totalidad o parte de las etapas de la Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente ya son de obligado cumplimiento para las grandes empresas con actividades en muchos países europeos, Australia y Canadá.

Pasos del proceso de Debida Diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente



*Es posible que haya visto diagramas de Debida Diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente que incluyen seis pasos. Es exactamente el mismo proceso, pero hemos integrado la sexta etapa en las anteriores e incluido el mecanismo de gestión de quejas y la remediación en el segundo y tercer paso. Este proceso es continuo y muy repetitivo, por lo que, al final, se trabajará en todos los pasos a la vez.



LA DEBIDA DILIGENCIA DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTALES SE TRATA DE TRABAJAR PASO A PASO PARA ENTENDER Y REDUCIR LOS DAÑOS A LAS PERSONAS Y EL PLANETA.

El compromiso con la Debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente **es un compromiso con un proceso en constante evolución**. Se trata de trabajar paso a paso para entender y reducir los posibles daños a las personas y el planeta.

Es un proceso con cinco etapas*

Una empresa:

1. **Se compromete** a respetar los derechos humanos y el medio ambiente.
2. **Identifica** los principales problemas de derechos humanos y medioambientales vinculados a su actividad y a las cadenas de valor.
3. **Actúa** para afrontar y remediar estos problemas.
4. **Hace un seguimiento** de su progreso.
5. **Comunica** su trabajo a sus partes interesadas.

Los derechos humanos son los derechos y libertades fundamentales de todo ser humano. Algunos de ellos son:

- Condiciones de trabajo dignas, que incluyen ingresos y salarios dignos.
- Derechos del niño.
- Igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- El derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible.

Los límites planetarios son los umbrales de sostenibilidad que definen los estudios científicos más recientes:

- Recuperación plena de la biodiversidad y los ecosistemas.
- Eliminación de la contaminación nociva del aire, el suelo, el agua y acústica.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para lograr las cero emisiones netas en todo el mundo para 2050.
- Consumo de agua razonable y proporcionado.

En función del sector de su empresa, es posible que sea buena idea tener en cuenta otras cuestiones en la debida diligencia. Algunas de ellas pueden ser el bienestar animal, el cohecho y la corrupción, la competencia o la fiscalidad.



Una guía para todos los sectores

La mayoría de B Corps trabajan en el sector servicios, y puede que algunas se pregunten si la Debida Diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente es algo que va con ellas. **"Mi cadena de suministro no es muy grande, ¿seguiría teniendo que hacer la Debida Diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente?"**

La respuesta es "sí". Todas las empresas deben ser conscientes de su impacto. Hasta las violaciones más graves de los derechos humanos, como el trabajo infantil, ocurren en todas partes, también en los países más ricos (véase el siguiente gráfico).

Existe un consenso global de que todas las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia para respetar los derechos humanos y el medio ambiente. No obstante, el nivel de esfuerzo podrá variar en función de, por ejemplo, el tamaño, sector e impacto de la empresa.

"¿Y qué pasa si soy un autónomo sin trabajadores?"

Pues bien, en ese caso tendría que aplicar medidas de debida diligencia muy sencillas, pero incluso usted puede reflexionar por un momento cuál es su potencial impacto. Por ejemplo, ¿contribuyen sus servicios al sobreconsumo,

tienen efectos perniciosos para la salud o contribuyen a la discriminación? ¿Son sus compras todo lo éticas y sostenibles que podrían ser? ¿Qué problemas afrontan sus trabajadores temporales o subcontratistas?

Los desafíos al comienzo de las cadenas de suministro

En muchas cadenas de valor globales, la producción de materias primas como el azúcar, el algodón o el cobalto se relaciona con cuestiones medioambientales y de derechos humanos complejas. La situación se ve exacerbada por el reparto desigual de los beneficios. La mayoría del valor se capta de forma descendente por parte de distribuidores minoristas y marcas, mientras que los márgenes son los más pequeños en la producción primaria.

Cuando los ingresos de los productores son bajos, sus inversiones en prácticas de producción más sostenibles y responsables también lo son. Asimismo, las materias primas se suelen producir en países de rentas bajas que presentan lagunas en la legislación medioambiental y laboral y su aplicación.

Ejemplos de trabajo infantil en distintas etapas de las cadenas de suministro

Producción agrícola	Procesado	Transporte y agentes	Distribución minorista	Consumo	Fin del ciclo de vida
Recolección de hortalizas y exposición a plaguicidas	Exceso de horas de trabajo en instalaciones de procesado de alimentos	Carga y descarga de vehículos	Limpieza y reposición de estantes por la noche	Ayuda en las cocinas de los restaurantes a altas horas de la noche	Recogida de residuos para el reciclaje informal ("recogida de basura")

Las buenas noticias

¡Son que probablemente ya haya dado algunos de los pasos de la debida diligencia! También son medidas de debida diligencia, por ejemplo, las de salud y seguridad en el trabajo o las relativas a las condiciones laborales, por ejemplo. Las evaluaciones de riesgos y necesidades, la formación y las auditorías también forman parte de la debida diligencia.

La debida diligencia le da sentido al trabajo de sostenibilidad. Puede ayudar a:

- Dar un enfoque proactivo y sistemático al trabajo de sostenibilidad.
- Fijar las prioridades adecuadas centrándose en las cuestiones de derechos humanos y medioambientales más destacadas.
- Reducir y remediar los impactos negativos de sus actividades y cadenas de valor.

La debida diligencia puede mejorar las relaciones con las partes interesadas. Puede ayudar a:

- Profundizar en el diálogo con los trabajadores y las comunidades locales.
- Fortalecer las relaciones con los proveedores.
- Conectar con clientes y socios comerciales con los mismos valores.
- Responder a las crecientes preguntas y demandas sobre sostenibilidad de inversores y socios comerciales.
- Responder a las críticas relacionadas con la sostenibilidad que puedan plantear figuras de la sociedad civil, periodistas, analistas, trabajadores o miembros de la comunidad.

Tiene sentido, ¿verdad?



El diálogo es esencial

Un diálogo provechoso con sus partes interesadas puede ser de incalculable valor para identificar y entender los riesgos, los daños que existen actualmente y su causa raíz. El grupo de partes interesadas más numeroso son las personas a cuyos derechos pueden afectar las empresas. Estas partes interesadas (potencialmente) afectadas pueden llamarse los "titulares de derechos".

Este diálogo activo tiene como objetivo

- Ofrecer buenas oportunidades a los titulares de derechos para expresar sus opiniones e influir sobre las actividades en materia de debida diligencia. En el trabajo relativo a derechos humanos es un principio fundamental el que nadie pueda decidir por otras personas en modo en el que sus preocupaciones y quejas deben tratarse o clasificarse.
- Ofrecer a las empresas información que respalde una identificación informada de los daños más graves, medidas adecuadas para corregir esos daños y la eficacia de esas medidas.

Un diálogo activo provechoso implica la interacción de todas las partes a lo largo del tiempo a través de reuniones, talleres, llamadas y/o correos electrónicos. Es fundamental que haya comunicación bidireccional entre los participantes y buena fe.

Resulta especialmente importante escuchar a las partes interesadas afectadas que puedan estar en una posición más vulnerable como niños, mujeres, indígenas, miembros de minorías o personas con discapacidad.

También es crítico que los trabajadores puedan agruparse en sindicatos y negociar colectivamente los salarios y otros derechos. Las empresas deben respetar el derecho humano a la **libre asociación**.

Diferentes partes interesadas

1. Partes interesadas internas: empleados, trabajadores por contrato, trabajadores migrantes, etc.



EL TRABAJO DE DEBIDA DILIGENCIA DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTALES PUEDE SER MÁS EFICAZ Y EFICIENTE CUANDO SE CONSULTA A LAS PERSONAS AFECTADAS POR SUS ACTIVIDADES.

2. Partes interesadas externas: trabajadores de la cadena de valor, comunidades, consumidores y usuarios finales de su producto/servicio.
3. Los grupos de la sociedad civil que se comprometen activamente con cuestiones de derechos humanos a través de los servicios de asesoría, el trabajo de presión y el incremento de la concienciación de la opinión pública.
4. Accionistas y socios comerciales

Puede resultar difícil mantener el diálogo con todos los titulares de derechos clave, sobre todo para muchas pequeñas empresas. Por eso, es importante que haya una intención sincera. Cuando el diálogo activo directo con partes interesadas o titulares de derechos clave afectados no es viable, intente mantener un diálogo activo con sus representantes legítimos o con expertos que trabajen con ellos.

No obstante, no todas las partes interesadas van a hablar con franqueza si temen que el hecho de que conozca mejor sus riesgos y desafíos podría llevarle a romper relaciones comerciales con ellas. Para averiguar información sobre ellas, **debe crear un clima de confianza**. Esto podría incluir ofrecer contratos a más largo plazo y participar en proyectos conjuntos o trabajos de presión para corregir la causa raíz de las cuestiones más destacadas.

Algunas iniciativas de varias partes interesadas también facilitan ese compromiso.



LISTA DE COMPROBACIÓN

Acabamos de prometer que la Debida Diligencia Derechos humanos y medio ambientales no iba a ser un ejercicio de marcar casillas, y no lo es, pero nos encantan las listas de cosas que hacer... así que, ¡aquí tiene una!

- ✓ Quiero respetar los derechos humanos
- ✓ Quiero hacer negocio respetando los límites planetarios
- ✓ Estoy listo para esforzarme un poco
- ✓ ¡Vamos allá!



Bienestar animal	Tiene que ver con el estado físico y mental de un animal en relación con las condiciones en las que vive y muere. Con el bienestar animal, los animales son libres de cinco cosas: 1. Libres de tener hambre y sed 2. Libres para sentirse cómodos 3. Libres de sufrir dolores, heridas y enfermedades 4. Libres para comportarse con normalidad 5. Libres de miedo y estrés.
CSDDD	Siglas en inglés de Directiva sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad. Establece el deber para las grandes empresas de identificar, evitar, poner fin o reducir los impactos negativos de sus actividades y cadenas de valor sobre las personas y el medio ambiente.
RSC	La Responsabilidad Social Corporativa consiste en actuar éticamente en la sociedad que rodea a las empresas. No hay un marco ni una norma oficial sobre esta cuestión.
CSRD	Siglas en inglés de Directiva de presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, que a veces se denomina presentación de información obligatoria en materia de ASG. Esta nueva directiva de la UE fija normas sobre la información en materia social y medioambiental que deben presentar las grandes empresas. Los detalles se acuerdan en las normas europeas de presentación de información en materia de sostenibilidad (ESRS, también por sus siglas en inglés)
Dependencias	Hasta cierto punto, todas las empresas dependen de recursos naturales, como la tierra, las materias primas, el agua y la energía, y los afectan a ellos y a los ecosistemas y factores abióticos vinculados a ellos, como la filtración natural del agua, la asimilación de los residuos y la protección frente a inundaciones y daños ocasionados por tormentas.
ASG	Los factores medioambientales, sociales y de gobernanza son un concepto utilizado en los mercados de capitales que se emplea para evaluar la sostenibilidad de invertir en una empresa.
HRIA	Siglas en inglés de informe de impacto sobre los derechos humanos, que es un proceso amplio de evaluación de los impactos sobre los derechos humanos, incluidos los derechos medioambientales, de una empresa, proyecto o relación.
Impacto	Las empresas pueden afectar a las personas y el planeta tanto positiva como negativamente. En esta guía, nos centramos en la prevención y la mitigación de los impactos negativos.
Microempresas	Las microempresas son aquellas con menos de 10 trabajadores, las pequeñas empresas cuentan con entre 10 y 49 trabajadores.
Límites planetarios	Concepto que nos permite estimar cuáles son las zonas seguras para la actividad humana en cuanto al funcionamiento de la Tierra. No debemos sobrepasar los límites de los nueve procesos clave de la Tierra, fijados por la comunidad científica, si queremos mantener la Tierra habitable.
Titulares de derechos	Personas o grupos cuyos derechos humanos se ven o pueden verse directamente afectados, a veces denominados "partes interesadas afectadas".
Cuestiones destacadas	Cuestiones de derechos humanos o medioambientales que pueden verse afectadas muy seriamente por las actividades de las empresas o sus socios comerciales. El foco se está empezando a poner en la evaluación de las cuestiones "destacadas" y no en las "materiales", porque normalmente se entiende que las últimas revisten "materialidad para los resultados financieros de la empresa".
Partes interesadas	Aquellas personas o grupos con intereses que se ven o podrían verse afectados por las actividades de las empresas. Las empresas también pueden identificar a sus partes interesadas no humanas.
Cadena de suministro	La gama de actividades que suministra productos o presta servicios a sus actividades.
PRNU	Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) establecieron que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y realizar la Debida Diligencia Derechos humanos y medio ambientales.
Cadenas de valor	Incluye cadenas de suministro, así como la gama de actividades que utilizan productos o servicios de su empresa.



Paso 1

Comprometerse

En este capítulo, empezamos a guiarle a lo largo del proceso de debida diligencia. El primer paso consiste en adquirir un compromiso de respeto de los derechos humanos y los límites planetarios.

Contar con un compromiso por escrito es útil para los siguientes pasos de la debida diligencia: Aclara su objetivo y ofrece una base clara para el debate interno. Hacer público este compromiso también demuestra a sus socios comerciales y demás partes interesadas que se toma en serio la sostenibilidad.

No tiene que ser extenso ni complicado. La debida diligencia es un proceso continuo de aprendizaje, así que ese texto solo tiene que dejar claro que se compromete con el proceso. No existe un momento ideal para redactarlo. Es posible que quiera contar con más formación o más resultados que mostrar, pero pocas veces es buena idea dejarlo para más adelante.



NO ES NECESARIO QUE EL COMPROMISO SEA EXTENSO NI COMPLICADO, PERO SÍ QUE DEBE REFLEJAR SI SUS MÉTODOS DE TRABAJO SE ALINEAN CON ÉL.

A continuación, puede leer una propuesta de redacción de este compromiso que puede adaptar a su empresa. ¡Actualice su compromiso cada dos años conforme vaya avanzando el proceso de debida diligencia!

Este podría ser un ejemplo de cómo expresar su compromiso:

COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS LÍMITES PLANETARIOS

1. Con este documento, [nombre de la organización] se compromete a respetar los límites planetarios y los derechos humanos reconocidos internacionalmente y recogidos en la Carta de Derechos Humanos, la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, el Acuerdo de París, el Marco Mundial Kunming-Montreal de la Diversidad Biológica y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Entre ellos, se incluyen:
 - [incluya algunos ejemplos de derechos humanos y cuestiones medioambientales que prevea que vayan a ser relevantes para su empresa]
2. Tratamos de evitar activamente provocar un impacto negativo sobre el medio ambiente o los derechos humanos y contribuir a él, tal y como piden los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Si este impacto se produce, tratamos de remediarlo.

Como empresa con el certificado Fairtrade o empresa B Corp, trabajamos para evitar, mitigar y poner fin y remedio a varios impactos negativos. Por ejemplo, trabajaremos para mantener políticas de compras justas y favorecer las relaciones comerciales a largo plazo para ofrecer salarios e ingresos dignos a nuestras cadenas de valor.
3. Fortaleceremos nuestro proceso de debida diligencia a lo largo del tiempo. Buscamos el desarrollo continuo en aras de identificar, afrontar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos y los límites planetarios, así como realizar un seguimiento de nuestro progreso y comunicarlo. Este trabajo lo supervisa nuestro [cargo del responsable o administrador encargado].
4. Para conseguir avances en los derechos de nuestros trabajadores y nuestra comunidad, instamos a la colaboración concreta entre los distintos actores de la cadena de valor. Tratamos de buscar asociaciones y colaboraciones con nuestros proveedores y demás socios comerciales, sindicatos y expertos de la sociedad civil con el fin de fortalecer nuestro trabajo en materia de derechos humanos y medio ambiente.
5. Alinearemos nuestro modelo de negocio, nuestras políticas y nuestra forma de trabajar con este compromiso. Buscamos socios comerciales que también respeten los derechos humanos y el medio ambiente.
6. Incrementaremos la concienciación sobre los derechos humanos y los límites planetarios, así como sobre este compromiso entre los trabajadores, y lo comunicaremos a nuestros socios comerciales y demás partes interesadas.

Este compromiso ha sido aprobado por XX [por ejemplo, el Consejo] en [ciudad] ([País]), a [día] de [mes] de [año].



¿Qué es importante en un compromiso como este? Debe cubrir todos los potenciales impactos sobre las personas y el planeta. Las situaciones cambian, por lo que todos ellos deberían revisarse periódicamente. Debe comprometerse con una evaluación del riesgo continua o, como mínimo, regular.

Una pequeña empresa con alto riesgo debería implantar medidas en materia de debida diligencia que una de riesgo bajo. Veremos más detalladamente la evaluación de riesgos en el paso 2.

Haga realidad su compromiso

Compruebe que su modelo de negocio, el resto de sus políticas y su forma de trabajar van en línea con su compromiso con los derechos humanos y el medio ambiente:

- Aumente la concienciación de su personal.
- Acuerde quiénes van a coordinar los siguientes pasos del trabajo de debida diligencia.

Para evitar duplicidades, trate de integrar la debida diligencia en los planes y procesos con los que ya cuenta. Por ejemplo, si ya ha acordado formas de gestionar los comentarios constructivos de clientes o proveedores,



COMPRUEBE QUE SU MODELO DE NEGOCIO, EL RESTO DE SUS POLÍTICAS Y SUS MÉTODOS DE TRABAJO VAN EN LÍNEA CON SU COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE.

puede mejorarlas de modo que se alineen con las expectativas de un mecanismo de gestión de quejas, en vez de hacerlo de manera independiente.

Al planificar sus siguientes pasos, un análisis rápido de las lagunas puede ayudar a ver qué pasos de la debida diligencia son nuevos para la empresa y cuáles no. Puede que ya se evalúen algunos riesgos o se haga un seguimiento del impacto medioambiental, por ejemplo, o que se hayan mejorado las condiciones de trabajo.



LISTA DE COMPROBACIÓN

- ✓ **Compromiso**
Se compromete con la debida diligencia y la colaboración con sus socios comerciales y demás partes interesadas a hacer frente al impacto sobre los derechos humanos y el medio ambiente.
- ✓ **Alineación**
Compruebe si su **modelo de negocio** y sus actuales políticas y formas de trabajar van en la línea de este nuevo compromiso. Si no, ¡trace un plan!
- ✓ **Integridad**
El compromiso cubre todas las cuestiones medioambientales y derechos humanos reconocidos internacionalmente. Y toda la cadena de valor.
- ✓ **Conocimiento experto**
El compromiso se ha adquirido contando con el asesoramiento de los expertos internos o externos pertinentes y la han aprobado directivos de primera fila.
- ✓ **Comunicación**
Piense en hacer público su compromiso.



Paso 2

Identificar

El segundo paso del proceso de debida diligencia consiste en identificar y evaluar impactos negativos que se estén produciendo o puedan producirse. Nos centramos en los riesgos y daños para las personas y el medio ambiente, no en los riesgos para la empresa.

Esto ayuda a centrar el trabajo de sostenibilidad en los riesgos y daños más importantes que afrontan sus cadenas de valor. Esto es importante porque no es posible hacer frente a todo a la vez.

Los riesgos y desafíos en sus cadenas de suministro no los suele causar la empresa en sí: la raíz suele ser, entre otras, la pobreza, el reparto injusto del valor en las cadenas de suministro globales, la discriminación o las catástrofes ecológicas. Sin embargo, sólo es posible gestionar los riesgos y daños si los identificamos primero.

Así que, si descubre problemas estructurales graves, no hay que entrar en pánico. No se espera de usted que arregle solo todos estos problemas, únicamente que utilice las palancas de las que dispone.

Existen dos herramientas clave para identificar y hacer un seguimiento de los riesgos y daños para los derechos humanos y el medio ambiente:

1. Evaluación del riesgo
2. Mecanismo de gestión de quejas

¡Es posible que sienta un cierto rechazo para identificar los riesgos y aceptar las quejas! Si uno es consciente de un problema, debe actuar para controlarlo, y eso puede resultar caro y tedioso.

Sin embargo, es mucho más fácil hacer frente a los problemas cuando son pequeños y los descubren auditores, compradores o periodistas. Resolverlos cuesta más si estos problemas alimentan un daño medioambiental grave, violencia, daño reputacional, pérdida de relaciones comerciales o demandas judiciales contra la empresa.

La información y las estadísticas públicas indican que problemas como la deforestación, el trabajo infantil, los trabajos forzosos y la violencia de género están



ES MUCHO MÁS FÁCIL HACER FRENTE A LOS PROBLEMAS ANTES DE QUE CREZCAN, HAGAN MÁS DAÑO A MÁS PERSONAS O AL MEDIO AMBIENTE Y LOS DESCUBRAN AUDITORES, COMPRADORES O PERIODISTAS.

ampliamente extendidos. Si un problema es común en su cadena de valor, cada vez es más normal que se espere que su empresa lo reconozca y explique cómo está gestionando el problema.

Evaluación del riesgo

Esta evaluación es un proceso sistemático de identificación y análisis de los mayores riesgos y daños para las personas y el planeta vinculados a sus actividades.

La evaluación del riesgo puede hacerse a muchos niveles, por ejemplo, sobre proyectos concretos o sobre países de procedencia de materias primas u otros recursos. No obstante, antes de entrar en detalle, la debida diligencia prevé que las empresas den un paso atrás y vean el bosque en lugar del árbol: Una primera evaluación de los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente debe cubrir toda la organización, todas sus actividades y todas sus cadenas de valor. Recuerde que la cadena de valor incluye todas las actividades ascendentes y descendentes que pasan por su empresa.

La idea es cartografiar todos los impactos negativos, es decir, los riesgos y daños actuales que se estén produciendo o puedan producirse sobre las personas y el planeta. A continuación, puede trabajar en la mitigación de los riesgos y remediar los daños más importantes.



Muchas veces, no resulta muy eficaz centrar buena parte del esfuerzo en separar los daños de los riesgos. En muchos sectores y ámbitos de contratación, los bajos salarios, el trabajo infantil, la discriminación por razón de género y algunos otros derechos humanos y daños medioambientales que son muy comunes y tienen su origen en problemas más amplios como la pobreza o las desigualdades. Es mejor tomar estos riesgos en serio, aunque no disponga de pruebas de que los socios comerciales con los que trabaja actualmente los estén incumpliendo.

Nadie puede hacer una evaluación del riesgo perfecta a la primera. Lo único que hay que hacer es seguir los pasos de la mejor manera posible, tomar nota de las lecciones aprendidas y tratar de reforzar la evaluación del riesgo cada vez que la lleve a cabo.

Debe tratar de volver sobre su evaluación del riesgo periódicamente y siempre que deba hacer frente a desafíos importantes. La pandemia de COVID-19 y la guerra de Ucrania, por ejemplo, han planteado importantes desafíos para varios sectores. Sacar a la venta un nuevo producto o servicio puede brindar otra buena oportunidad para hacerlo.



INTENTE QUE PARTICIPEN PERSONAS DIVERSAS QUE CONOZCAN LAS DISTINTAS CUESTIONES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES.

El proceso de evaluación del riesgo debería comenzar con una labor cartográfica de sus actividades y cadenas de valor. ¿Qué clase de actividades realiza? ¿De marketing, de compras o de recursos humanos? ¿Qué productos y servicios compra o comercializa su empresa? ¿Cuántos proveedores directos tiene? ¿De dónde proceden sus productos y componentes? Para conocer los riesgos es necesario contar con una panorámica de lo que hacen su empresa y su cadena de valor y dónde lo hacen.

Es posible que haya mucha información que recopilar y organizar. Por eso, le recomendamos empezar por ámbitos que conozca o en los que prevea que los riesgos medioambientales o sociales pueden ser graves.

EJEMPLOS DE CÓMO PUEDEN AFECTAR LAS EMPRESAS A LOS DERECHOS HUMANOS Y EL MEDIO AMBIENTE

El riesgo de discriminación está presente en todas las empresas con trabajadores y debe contar con mucha atención en cuanto a la evaluación del riesgo para los derechos humanos. Muchas personas tienen que hacer frente a peores condiciones de trabajo, salarios más bajos o hasta acoso debido a las barreras sociales y las desigualdades sociales. Puede formar parte de la solución de errores históricos si analiza la diversidad de su empresa y sus cadenas de suministro y busca formas de evitar la exclusión y la discriminación.

El nivel de vida de los trabajadores depende mucho del salario que perciben. En países en los que los sistemas de seguridad social no están consolidados, los bajos salarios mantienen hogares enteros sumidos en la pobreza.

El trabajo infantil sucede en muchos sectores, como la agricultura, la industria textil o la minería. Se estima que 160 millones de niños en todo el mundo realizan trabajos que amenazan su salud y seguridad o interrumpen su escolarización.

Las extracciones de agua dulce con fines comerciales pueden constreñir los recursos hídricos locales y reducir la disponibilidad de agua potable para las personas, los animales y los ecosistemas.

Las actitudes contrarias a la sindicación entre directivos y supervisores se ven cuando realizan comentarios negativos ante los trabajadores y ante terceros sobre la afiliación sindical, que puede ir de la mano de promesas o amenazas. Crear y mantener una cultura negativa en relación con los sindicatos en el centro de trabajo afecta a la libertad de asociación.

La opresión puede verse alimentada por empresas que producen equipos o servicios de vigilancia en caso de que sus productos ayuden a Gobiernos u otras instituciones a monitorizar (ilegalmente) a los ciudadanos.

Impactos en la salud: los fabricantes de dulces, incluso aunque sigan las más estrictas prácticas de sostenibilidad en sus cadenas de suministro, deben tener en cuenta el impacto de sus productos en la salud pública.

Puedes saber más sobre los riesgos en cuanto a materias primas y países en los que Fairtrade está presente si consulta el Mapa de riesgo de Fairtrade.

Intente que participen personas diversas que conozcan las distintas cuestiones sociales y medioambientales y tengan un interés y experiencia en ellas. Puede resultar especialmente importante buscar conocimientos expertos o información de fuentes externas sobre los riesgos de sus cadenas de valor globales si no está muy familiarizado con las condiciones de trabajo de estas cadenas.

Las empresas con una trayectoria corta y unos conocimientos expertos limitados pueden utilizar recursos de acceso público que ofrecen información genérica en vez de información específica para sus cadenas de valor. Incluso aunque no sepa exactamente qué fábrica o granja forma parte de su cadena de suministro, puede recurrir a índices de riesgo (de países

o materias primas, véase el apéndice) para hacerse una idea general de los riesgos que es probable encontrar. La información procedente de la sociedad civil o de empresas de la competencia también puede ser útil.

El **Mapa de riesgo de Fairtrade** es una buena fuente de información sobre los riesgos habituales en los países en los que realice actividades y en muchos sectores ligados a la agricultura. Otro recurso son las Declaraciones de posicionamiento del movimiento B Corp sobre cuestiones y sectores controvertidos, que ofrecen una visión general de los riesgos y pueden resultar especialmente útiles para empresas de servicios con clientes de sectores controvertidos.

Su evaluación del riesgo puede hacerse en tres pasos

1. Determinar qué cuestiones medioambientales y de derechos humanos se consideran normalmente más graves en la cadena de valor y los países en los que realiza sus actividades	2. Analizar detalladamente sus actividades y cadena de valor para identificar al menos tres cuestiones destacadas y evaluarlas más pormenorizadamente	3. Identificar los grupos de personas más vulnerables y las cuestiones medioambientales a las que su empresa más contribuye (o de las que es más dependiente)
<p>La información que puede usar incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas e índices externos. • Los mapas de riesgo y las evaluaciones de iniciativas de sostenibilidad o competidores del sector. • Estudios o artículos por parte de expertos externos, realizados con su participación o sin ella. <p>Tenga en cuenta todas las cuestiones medioambientales y de derechos humanos internacionalmente reconocidas.</p>	<p>La información que puede usar incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de auditorías. • Conclusiones de cualesquiera evaluaciones internas que haya realizado anteriormente. • Observaciones de las visitas a sus proveedores. • Entrevistas con sus trabajadores, socios comerciales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos u otros expertos o partes interesadas. • Datos sobre desempeño medioambiental. • Estudios/análisis externos. 	<p>Para terminar, analice cada una de las cuestiones clave:</p> <p>¿Hasta qué punto es común en su caso? Por "común" nos referimos al número de personas afectadas. Por ejemplo, ¿cuántos trabajadores hay sin contrato por escrito?</p> <p>¿Con qué gravedad afecta a las personas o al medio ambiente? La gravedad hace referencia a la profundidad, frecuencia o dificultad de resolver el problema. Por ejemplo, el hecho de que haya niños ayudando a sus padres en el campo en horario escolar no es tan grave como el hecho de que estén manejando herramientas peligrosas sin supervisión.</p>



LAS QUEJAS SON VALIOSAS. PERMITEN DAR RESPUESTA A LAS PREOCUPACIONES E INCIDENCIAS RÁPIDO, ANTES DE QUE EL PROBLEMA SE HAGA MÁS GRANDE.

La evaluación de su impacto medioambiental empieza con la recopilación de datos de referencia. Algunos de los marcos más comunes para la evaluación del riesgo medioambiental, que siguen una lógica similar a la Debida

Diligencia Derechos humanos y medio ambientales, incluyen el enfoque LEAP del Grupo de Trabajo sobre presentación de Información Financiera relativa a la Naturaleza (TNFD, por sus siglas en inglés) y las Directrices de los Objetivos Basados en la Ciencia para la Naturaleza Nature (SBTN, también por sus siglas en inglés).

Este es un ejemplo de cómo se pueden agrupar las cuestiones medioambientales:

1. Acción climática y energías renovables
2. Calidad y cantidad del agua
3. Biodiversidad y ecosistemas

- 4. Contaminación
- 5. Residuos/economía circular
- 6. Bienestar animal

En la evaluación del riesgo de Fairtrade, que se ocupa sobre todo de las cadenas de suministro agrícolas, agrupamos las cuestiones medioambientales y de derechos humanos internacionalmente reconocidas en estos trece grupos:

- 1. Ingresos y salarios dignos
- 2. Condiciones de trabajo
- 3. Salud
- 4. Libertad de asociación y negociación colectiva
- 5. Trabajos forzados
- 6. Protección y derechos del niño

- 7. Derechos de género
- 8. No discriminación
- 9. Autodeterminación
- 10. Emisiones y deforestación
- 11. Agua y biodiversidad
- 12. Libertad de expresión, pensamiento y participación pública
- 13. Privacidad

Normalmente, existen múltiples impactos negativos que se están produciendo y se pueden producir sobre las personas y el medio ambiente. Hay que dar prioridad a las cuestiones cuyo impacto es grave en el sentido de profundo, difícil de corregir o sufrido por un grupo amplio de personas. En las directrices de debida diligencia, estos tres criterios normalmente son el **tamaño, la posibilidad de remediación y el alcance** del impacto.

Desglosando la gravedad

Dimensión	Definición	Ejemplos	
		Menor potencial de gravedad	Mayor potencial de gravedad
Tamaño	Gravedad o seriedad del impacto	Un niño de 14 años ayudando en el mostrador de la tienda de su familia	Un niño de 10 años trabajando en una explotación minera artesana
Alcance	¿Cuánto se extendería el impacto (es decir, cuántos afectados habría)	Una o dos personas	Toda una comunidad
Posibilidad de remediación	Cuánto costaría corregir el daño resultante	Se despide a un trabajador por un motivo discriminatorio, pero es posible readmitirlo sin demora, abonándosele la correspondiente indemnización, se le piden disculpas y se le garantiza que la situación no volverá a repetirse	Un trabajador contrae una enfermedad incurable por falta de medidas adecuadas en materia de salud y seguridad

Una vez terminada esta evaluación general de todas sus actividades y cadenas de valor, puede profundizar en su análisis realizando una evaluación del riesgo a nivel de materias primas, ámbitos de contratación o proyectos. Un método que se considera una buena práctica es la de elaborar un **informe de impacto sobre los derechos humanos** (HRIA, por sus siglas en inglés), que puede tardar hasta un año en elaborarse.

Algunas iniciativas de sostenibilidad, como Fairtrade, también ofrecen servicios de evaluación del riesgo que facilitan un diálogo provechoso entre la empresa y las personas potencialmente afectadas.

Mecanismos de gestión de quejas

Siempre hay margen de mejora. Si su empresa trabaja en un sector en el que los riesgos para las personas y el medio ambiente sean altos en general, es sabio aceptar que, a veces, habrá quejas.

El mecanismo de gestión de quejas consiste en una serie de procesos de recepción y respuesta de las quejas de sus partes interesadas, que incluyen a sus trabajadores, proveedores, clientes, miembros de la comunidad que rodea sus instalaciones y otras personas y grupos.

Es importante tener en mente que las quejas son valiosas fuentes de información. Permiten dar respuesta a las preocupaciones e incidencias rápido, antes de que el problema se haga más grande.



DE HECHO, PUEDE SER MÁS PROVECHOSO FIJARSE COMO OBJETIVO EL DIÁLOGO DIRECTO CON LOS GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD CONOCIDOS Y COLABORAR PARA HACER FRENTE A SUS PRINCIPALES PROBLEMAS.

Las quejas pueden ser muy diversas. Por ejemplo, algunas categorías pueden ser:

- discriminación por razón de género o acoso entre los trabajadores;
- prácticas discriminatorias en publicidad;
- problemas en las condiciones de trabajo o el pago de los salarios;
- prácticas comerciales injustas, como cambios de última hora en los planes de entregas;
- ruido o contaminación problemáticos para la comunidad local.

El objetivo no es que no haya quejas. Por ejemplo, en el ámbito de la gestión de la cadena de suministro, la vieja forma de gestionar los riesgos consistía en fijar estrictos requisitos para los proveedores y exigirles que garantizaran su cumplimiento. Sin embargo, esto no funciona con cuestiones complejas que las empresas no pueden eliminar solas. La tolerancia cero lo único que hace es invisibilizar los riesgos y la raíz del problema, minar el diálogo social y la comunicación y crear desconfianza entre los distintos actores de las cadenas de valor. Las quejas deben verse como una parte de un importante diálogo social con las partes interesadas.

En los últimos años, está siendo cada vez más común que las webs de las empresas incluyan un formulario de presentación de quejas.

De hecho, puede ser más provechoso fijarse como objetivo el diálogo directo con los grupos en situación de vulnerabilidad conocidos y colaborar para hacer frente a sus principales problemas. Algunos grupos que pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad son las mujeres, los trabajadores migrantes o los representantes sindicales.

De todos modos, ningún mecanismo de gestión de quejas nace siendo perfecto. Se tarda un tiempo hasta que las partes interesadas lo conocen y aprenden a presentar sus quejas. También se tarda un tiempo en crear confianza. Puede empezar por algo muy sencillo e ir mejorando el mecanismo con el tiempo. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos indican que los mejores mecanismos de gestión de quejas cumplen estos criterios de calidad:

- a. **Legítimos:** las partes interesadas confían en ellos
- b. **Accesibles:** todas las partes interesadas los conocen y tienen acceso a ellos
- c. **Predecibles:** son transparentes en cuanto a procedimientos, plazos y posibles resultados
- d. **Equitativos:** respaldan el acceso a información, asesoramiento y conocimientos expertos de las partes agraviadas
- e. **Transparentes:** mantiene informadas a las partes, comparte información pública sobre su eficacia global
- f. **Compatibles con derechos:** los resultados concuerdan con derechos humanos internacionalmente reconocidos
- g. **Fuentes de aprendizaje:** lo que se averigua se utiliza para evitar futuras quejas y mejorar el mecanismo
- h. **Basados en el diálogo:** se recurre al diálogo para resolver las quejas y mejorar el mecanismo



LISTA DE COMPROBACIÓN

- ✓ Incluye cuestiones en materia de derechos humanos y medio ambiente en su evaluación del riesgo.
- ✓ Su evaluación tiene en cuenta **toda la cadena de valor** y a todas las **personas** potencialmente **afectadas**.
- ✓ **Prioriza los riesgos.**
- ✓ La evaluación del riesgo se repetirá.
- ✓ Pone en marcha canales para escuchar y hacer frente a las quejas.



Paso 3

Afrontar y remediar

Entonces, ¿ha encontrado riesgos en la evaluación?
¡Felicidades! ¡Está bien hecha!

Ahora, es hora de ponerse a pensar cómo aportar su granito de arena para hacer frente a estos riesgos. **El tercer paso del proceso de debida diligencia es actuar para evitar, poner fin, reducir y remediar los riesgos y daños.**

Un poco de terminología:

- La **prevención** consiste en actuar para que un potencial problema no se materialice.
- El **poner fin** trata de dejar de contribuir al problema.
- La **mitigación** tiene que ver con reducir la frecuencia con la que ocurre un problema, por ejemplo, el número de personas a las que afecta, o el tamaño del daño medioambiental.
- La **remediación** trata de corregir el daño que una persona o grupo de personas ha sufrido.

Este es el paso más difícil del ciclo de la debida diligencia. Puede implicar un cambio en las prácticas comerciales o, incluso, en el modelo de negocio. Sin embargo, este es un paso que dota de integridad y sinceridad al trabajo de debida diligencia.

En caso de existir riesgo en la cadena de valor, las pequeñas empresas pueden tener dificultades para reunir suficientes palancas, incentivos económicos y apoyo para que sus socios comerciales cambien su forma de proceder. Una solución a esto puede ser asociarse con otras empresas y organizaciones a través de la participación en iniciativas de varias partes interesadas o de la sociedad civil, como Fairtrade o el movimiento B Corp y utilizar la acción colectiva para ayudar a dar forma al cambio necesario.

Puede ser útil consultar a expertos internos o externos y, si es posible, dialogar activamente con las personas (potencialmente) afectadas.

Lo que necesita es una sencilla lista de opciones que respondan a la pregunta: ¿Qué podemos hacer? A continuación, desglosamos algunos enfoques que se pueden utilizar.

El diálogo social

El Diálogo social¹ puede englobar cualquier clase de negociación, consulta o, sencillamente, intercambio de información entre la empresa y los trabajadores sobre cuestiones económicas y sociales de interés general. También pueden participar representantes del Gobierno.

Puede ayudar a identificar riesgos y conflictos incipientes y a eliminar la causa raíz. Esto consolida la confianza, mejora las relaciones y evita largos y caros litigios.

Si se hace bien, el diálogo social ejercido a través de los sindicatos puede ser una parte muy importante de todos los pasos de la debida diligencia en los centros de trabajo. La representación colectiva en el diálogo social es esencial para que los trabajadores en una situación de desventaja encuentren la palanca para poner de relieve sus problemas y necesidades.

¿Cómo promueve el diálogo social en sus cadenas de suministro?

En el marco de la negociación de contratos, podría plantear a sus proveedores estas preguntas:



EL DIÁLOGO SOCIAL EJERCIDO A TRAVÉS DE LOS SINDICADOS PUEDE SER UNA PARTE MUY IMPORTANTE DE TODOS LOS PASOS DE LA DEBIDA DILIGENCIA.

- ¿Mantienen deliberaciones regulares con los representantes de los trabajadores? ¿Con qué frecuencia?
- ¿De qué han hablado recientemente?
- ¿Están afiliados los representantes de los trabajadores a algún sindicato?
- ¿Participa en la negociación colectiva como empresa o con un grupo de empresas? ¿Podemos ver una copia del convenio colectivo?
- ¿Podríamos hablar con los representantes de los trabajadores si quisiéramos?

Puede dejar claro que para usted, como cliente, el diálogo social, la representación sindical y los convenios colectivos son tres garantías importantes de que los problemas de los centros de trabajo se identifican y afrontan regularmente. Puede recomendar a sus proveedores que colaboren con los sindicatos locales para que organicen sesiones formativas regulares sobre los derechos de los trabajadores.

¹Diálogo social, OIT

¿Qué ocurre si algo sale mal?

Los riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente normalmente tienen su causa más profunda en cuestiones más amplias. En algunos sectores, es casi imposible evitar las violaciones de los derechos humanos debido a la falta de transparencia y la desigualdad sistémica. Muchos sectores viven muy bien en un entorno de mano de obra barata, jornadas laborales excesivas y sobreconsumo.

¿Qué responsabilidad tiene en la remediación de los daños? **Si conoce que se esté produciendo algún impacto negativo sobre los derechos humanos o el medio ambiente en su organización, no sólo tiene que evitar que se repita, sino que tiene que ofrecer un remedio.** Si ha contribuido a un impacto negativo fuera de sus actividades directas, debe ayudar a ponerle remedio.

Los objetivos de la remediación son

- acabar con el impacto negativo,
- devolver a las personas afectadas o al medio ambiente a la situación existente antes de la violación,
- posibilitar las indemnizaciones u otras clases de remediación acordes con la importancia y el tamaño del impacto,
- garantizar que las personas afectadas se mantienen seguras, y
- evitar que surjan nuevos casos.



LA RUPTURA DE RELACIONES DEBE SER SIEMPRE UNA MEDIDA DE ÚLTIMO RECURSO Y SOPESARSE SÓLO SI UN SOCIO COMERCIAL SE NIEGUE A REMEDIAR LOS INCUMPLIMIENTOS.

El remedio puede incluir la retirada de la persona afectada de la situación, su restitución, rehabilitación, las indemnizaciones económicas o en especie, las disculpas, el castigo a los culpables y los proyectos de prevención de futuras violaciones.

Si el impacto negativo es ajeno a sus actividades directas, por ejemplo, si se produce en su cadena de suministro, lo mejor es entablar un diálogo con los socios comerciales afectados. Las partes interesadas locales suelen estar en una mejor situación para poner remedio al impacto y lo más eficaz es brindarles apoyo.

La ruptura de relaciones debe ser siempre el último recurso y sopesarse sólo cuando un socio comercial se niegue a remediar los incumplimientos. Y cuando rompa relaciones, asegúrese de cumplir sus acuerdos contractuales y tenga en cuenta otros posibles impactos negativos. A esta práctica se le suele llamar "salida responsable".



LISTA DE COMPROBACIÓN

- ✓ Defina sus **objetivos y medidas** para afrontar y remediar las cuestiones destacadas.
- ✓ Promueva el diálogo social.
- ✓ Busque ayuda en las iniciativas de varias partes interesadas o expertos en sostenibilidad externos.



¿Cómo afrontar los riesgos y daños?

Estas son diez medidas importantes que su empresa puede tener en cuenta, de más fácil a más difícil:



1. IDENTIFICAR LA CAUSA RAÍZ DEL PROBLEMA

Es bueno analizar el problema y las posibles soluciones antes de pasar a la acción. De este modo, puede dirigir sus esfuerzos a la raíz del problema y no simplemente a sus consecuencias, y unir fuerzas con las iniciativas de varios grupos de interés, grupos de titulares de derechos, empresas u otros actores que ya están ocupándose del asunto.



3. EL MOVIMIENTO B CORP

En fin, no vamos a negar que quizá no seamos del todo objetivos, pero en Fairtrade y B Lab creemos en el impacto positivo de nuestro trabajo.

Fairtrade trabaja para hacer frente y supervisar estas cuestiones destacadas. Por lo tanto, las empresas que colaboran con Fairtrade disponen de un sólido apoyo para poner en marcha cada paso de sus responsabilidades en materia de debida diligencia, desde identificar los riesgos hasta hacer un seguimiento y comunicar. En particular, Fairtrade puede ayudar a las empresas a prevenir y mitigar los daños y riesgos de estas cadenas de suministro globales con las que trabaja Fairtrade. Este paso es el quid de la debida diligencia: trata de cambiar prácticas, mejorar la vida de la gente y proteger el medio ambiente.



FAIRTRADE

Certified



Corporation

Ser empresa **B Corp** es un objetivo alcanzable para empresas en todos los eslabones de la cadena de valor. Por lo tanto, además de medir y gestionar su impacto con los estándares B Corp, también puede mejorar su cadena de producción, entablando relaciones comerciales con empresas B Corp. Y, si formar parte de la comunidad de empresas B Corp no se encuentra entre sus objetivos, puede continuar mejorando su impacto a través de herramientas de gestión y medición de B Lab como la Evaluación de Impacto B o el SDG Impact Manager.

Es posible que la contratación en base a certificados suponga un mayor esfuerzo para las pequeñas empresas que para las grandes. No obstante, la certificación debe estar siempre presente en un enfoque más amplio.



2. FORTALECER POLÍTICAS

Pensar en posibles formas de mejorar sus métodos de trabajo y asociaciones y plasmarlos en nuevas políticas o procedimientos. Podría, por ejemplo, desarrollar un procedimiento de contratación anónimo o una política con prácticas de compra sostenibles, sobre diversidad e inclusión o residuos plásticos. Una política útil es contar con un código de conducta mutuo en el que tanto usted como sus proveedores se comprometan a seguir prácticas sostenibles. Eche un vistazo al capítulo de Herramientas si desea más información.



4. ADHERIRSE A UNA INICIATIVA DE SOSTENIBILIDAD

Los problemas complejos no se resuelven solos. Existe un gran número de iniciativas, mesas redondas y grupos de trabajo de sostenibilidad a los que las empresas pueden unirse para contribuir a distintas causas de sostenibilidad, desde cuestiones estratégicas pasando por otras muy específicas. Puede empezar por el diálogo activo con sus actuales redes, por ejemplo, en la comunidad B Corp o en eventos de Fairtrade para socios comerciales.



5. APOYAR A SUS PROVEEDORES

Cuando los problemas radican en las cadenas de suministro, resulta fundamental evaluar por qué los proveedores no los están afrontando mejor. ¿Es por desinterés, falta de incentivos, ausencia de conocimiento experto o falta de recursos? En muchas cadenas de suministro globales, los primeros eslabones acumulan muy poco valor, y eso cercena su capacidad para invertir en prácticas comerciales más responsables. Muchas cooperativas agrícolas de pequeñas explotaciones, por ejemplo, necesitarían recibir más dinero por sus cosechas y entablar relaciones comerciales más a largo plazo.

Cuando lo que falta son recursos o conocimiento experto, unos requisitos más estrictos en los contratos con los proveedores no resultan eficaces. Incluso podrían empeorar las cosas si suponen un recorte de sus ingresos. Por eso, es bueno conocer a los proveedores y trabajar con ellos para afrontar los problemas juntos.



6. LANZAR O ADHERIRSE A UN PROYECTO

Los proyectos dirigidos y personalizados pueden ser necesarios para ayudar a los titulares de derechos y afrontar problemáticas muy enquistadas como el cambio climático, la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes o el trabajo infantil, por poner solo algunos ejemplos. Las pequeñas empresas y las microempresas pueden plantearse el apoyo a proyectos planteados y coordinados por las ONG.



8. AUDITAR Y TOMAR MEDIDAS CORRECTIVAS

La auditoría puede ser una herramienta útil que respalde la mejora continua, si los criterios de auditoría están alineados con la expectativas de la debida diligencia; las conclusiones están sensiblemente influenciadas por los puntos de vista de los titulares de derechos; la auditoría va seguida de verdaderas medidas correctivas; y se analiza el resultado de la auditoría *a posteriori* para elaborar métodos de trabajo y diálogo con los proveedores.

A su vez, la auditoría no es suficiente para acabar con problemas persistentes como el cambio climático o el trabajo infantil. Debe considerar las auditorías como una de tantas otras herramientas necesarias y centrarse en mejorar continuamente y no sólo en cumplir. Algunos mecanismos de supervisión alternativos son la representación de los trabajadores (ya sea a través de sindicatos o encuestas a los trabajadores, por ejemplo), mecanismos de gestión de quejas o diálogo con la sociedad civil.



7. CREAR CONOCIMIENTO EXPERTO INTERNO

Forme y mejore las destrezas del personal cuyas responsabilidades guarden relación con las cuestiones destacadas o contrate profesionales cualificados que puedan desarrollar un trabajo de sostenibilidad desde dentro. Apoye a las organizaciones de su cadena de valor para que hagan lo mismo.



9. REPENSAR EL MODELO DE NEGOCIO

La debida diligencia no entiende de listas negras de sectores, sin embargo, para algunas formas de hacer negocios puede ser bastante difícil alinearse con un enfoque de debida diligencia. Sería el caso, por ejemplo, de un modelo de negocio que dependiese de una mano de obra muy barata o que constantemente estableciera relaciones comerciales a corto plazo. También de aquellos que causen un peligro para la salud, alimenten la violencia, la opresión o el sobreconsumo o utilicen una cantidad desorbitada de recursos naturales. Es posible que su empresa deba replantearse sus métodos de trabajo, el diseño de sus productos o servicios, los materiales que utiliza, el tipo de cliente al que se dirige o algún otro ámbito del modelo de negocio.



10. HACER TRABAJO DE PRESIÓN

Las pymes y autónomos son los mayores creadores de empleo en todo el mundo. ¡Son ustedes dueños de un gran poder y pueden hacer aportaciones vitales al cambio! Alcen la voz a favor de las personas y el planeta y díganles a sus políticos, legisladores y socios comerciales qué tipo de relaciones comerciales, regulaciones y ayuda quieren.



Paso 4

Hacer un seguimiento

¡Ahora, ya sabe cómo ser diligente! Queremos ser eficaces, por supuesto, así que el **cuarto paso del proceso consiste en hacer un seguimiento**. El seguimiento ayuda a saber si sus actividades de debida diligencia realmente funcionan.

Hacer un seguimiento le ayudará a

- Identificar las buenas prácticas y seguir aplicándolas.
- Aprender de los errores.
- Lograr la mejora continua.

Idealmente, debe hacer un seguimiento tanto de sus propias actividades como de los mayores cambios en sus cuestiones destacadas, preguntándose si los problemas son más o menos comunes y graves.

Para evaluar su progreso, es importante que, cuando prevea sus actividades, también decida qué va a considerarse un éxito. ¿Qué desea lograr exactamente en el plazo de un año o de tres con la adhesión a una nueva iniciativa de sostenibilidad, el lanzamiento de un proyecto de mitigación del riesgo o la reducción del número de proveedores? Estas decisiones muchas veces condicionan el resultado y se obtiene lo que se mide.

Además, si necesita dar respuesta a cuestiones medioambientales o de derechos humanos acuciantes, aparte de sus actividades planificadas, anote esas actividades para que recuerde comunicarlas a sus partes interesadas.

Si cuenta con un mecanismo de gestión de quejas, realice un seguimiento del número y el tipo de quejas recibidas, resueltas y abiertas cada año. ¡Que reciba quejas es un buen síntoma! Quiere decir que la gente conoce su mecanismo de gestión de quejas y confía en él. Si recibe muchas quejas sobre un mismo asunto en particular, compruebe la necesidad de actualizar las



PUEDE TRABAJAR ESA CONFIANZA A TRAVÉS DEL DIÁLOGO, LA COLABORACIÓN Y LAS RELACIONES COMERCIALES A LARGO PLAZO.

políticas, prácticas o recursos relacionados con ellas.

Algunos indicadores pueden ser más fáciles de comprobar que otros. Medir las horas de trabajo y los salarios, por ejemplo, es más fácil que calcular si la discriminación aumenta o disminuye. En aquellos casos en los que los indicadores son más objetivos, trate de obtener datos directamente de las partes interesadas afectadas a través, por ejemplo, de entrevistas o encuestas. Para conocer la huella medioambiental de su empresa, le recomendamos utilizar herramientas y métodos a disposición del público y creíbles.

Conforme vaya construyendo el diálogo y la confianza con sus socios comerciales, podrá recabar más información. La confianza es clave. A sus socios comerciales les puede preocupar que rompa relaciones con ellos si comunican sus riesgos, incluso aunque éstos sean sistémicos y los sufran todas las empresas. Puede trabajar esa confianza a través del diálogo, la colaboración y las relaciones comerciales a largo plazo.



LISTA DE COMPROBACIÓN

- ✓ Elegir indicadores.
- ✓ Elaborar y aplicar un procedimiento rutinario de recopilación de datos.
- ✓ Analizar los datos y mejorar las actividades en función de los resultados!



Paso 5 Comunicar

Consejos de comunicación

La comunicación es el quinto y último paso. Esto no quiere decir que tenga que haber completado todos los pasos anteriores antes de empezar con la comunicación. Al revés: le animamos a que comunique y presente la información proactivamente. ¡No espere a que su trabajo de sostenibilidad sea perfecto!

La transparencia y la mejora continua son elementos clave de la debida diligencia. La comunicación sobre las cuestiones medioambientales y de derechos humanos incrementa la concienciación de todas las partes interesadas, sentando las bases de nuevos avances en los negocios responsables.

En la práctica, puede compartir información sobre su trabajo de debida diligencia en cualquier formato que resulte adecuado para su marca. Los blogs, artículos en webs o informes formales sobre sostenibilidad son solo algunas opciones. Le recomendamos empezar por algo sencillo.

Una legislación más estricta, sobre todo en la UE, y un escrutinio mucho más detallado por parte de la sociedad civil y de expertos jurídicos implican para las empresas un peligro real de sufrir demandas judiciales por publicidad engañosa o ecoblanqueo. Una comunicación transparente y precisa sobre su trabajo de sostenibilidad y sobre los retos que afronta, incrementa su credibilidad y reduce el riesgo reputacional.

Es posible que ya note más peticiones de información por parte de socios comerciales más grandes. Recomendamos que, sencillamente, comparta sus progresos en la puesta en marcha de los pasos que se explican en esta guía.



PUEDA COMPARTIR LA INFORMACIÓN SOBRE DEBIDA DILIGENCIA EN CUALQUIER FORMATO ADECUADO PARA SU MARCA.

1. La transparencia da credibilidad

- Comunique todos los pasos de su trabajo de debida diligencia. ¿Qué cuestiones destacadas ha identificado? ¿Cómo ha realizado la evaluación del riesgo? ¿Qué actuaciones ha puesto en marcha recientemente para mitigar las cuestiones destacadas? ¿Ha resultado eficaz? ¿Qué prevé hacer a continuación? ¿Qué tipo de quejas ha gestionado?

2. Comunique sus desafíos

- Como inversores, los clientes y gobiernos cada vez son más conscientes de los problemas de sostenibilidad en las cadenas de suministro globales. Reconocerlos y comunicarlos afianza su credibilidad.
- Una información muy obvia para compartir es un resumen de las conclusiones de su evaluación del riesgo. Explique los problemas y lo que su empresa está haciendo para hacerles frente.

3. La sostenibilidad es un camino

- No existen atajos. La mayoría de problemas medioambientales y de derechos humanos tienen su origen en la pobreza, las desigualdades y problemas sistémicos que ninguna empresa, organización ni plan de sostenibilidad puede cambiar sin ayuda de otros.

4. Evite venderse en exceso

- Sea concreto. Los adjetivos genéricos y etéreos como "consciente", "respetuoso con el medio ambiente" o "sostenible" pueden dar la impresión infundada de que su producto o servicio no genera ningún impacto negativo.
- Exponga algunas pruebas que respalden las afirmaciones que hace.

5. Sea respetuoso e inclusivo

- ¿Trata de forma justa a sus partes interesadas o titulares de derechos? Tenga presente describir su trabajo y las personas con las que trabaja de una forma que no merme su autonomía o capacidades. Hable (y piense) más en términos de colaboración que de ayuda.²



LISTA DE COMPROBACIÓN

- ✓ Busque la forma y frecuencia adecuadas para la comunicación de su trabajo con las personas y el planeta.
- ✓ Garantice que los grupos de interés tengan acceso a la información clave.
- ✓ Esfuércese por ser transparente.

² Consulte la guía de Fairtrade
Cinco pasos para mejorar la comunicación de sostenibilidad

Herramientas

	Capítulo	Herramienta (y enlace)	Cómo usar la herramienta
SOC / MA	Pasos 1–5	<ul style="list-style-type: none"> • Guía práctica para la aplicación de la debida diligencia de derechos humanos • Brújula de debida diligencia • Pautas para respetar los derechos humanos en cadenas de suministro responsables • Hacer negocios respetando los derechos humanos • Debida diligencia para pymes 	Herramientas para ayudar a desarrollar y poner en marcha la debida diligencia.
SOC	Paso 1: Comprometerse	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo elaborar una Política de derechos humanos (Pacto Mundial de la ONU) 	Utilice esta guía como base para elaborar una política de derechos humanos.
SOC	Paso 2: Identificar los riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsible Sourcing Tool • Comprobador de riesgo de RSC • Mapa de riesgo de Fairtrade • Labor Rights Index • ITUC Global Rights Index • Global Slavery Index 	Utilice estas herramientas en el marco del trabajo de investigación para identificar posibles riesgos relacionados con las materias primas y países con los que trabaja.
SOC	Paso 2: Identificar los riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos de información de empresas (Marco de información de los PRNU) 	Utilice esta base de datos para ver cómo las grandes empresas comunican sus cuestiones destacadas en materia de derechos humanos e informan sobre este tema en general.
SOC	Paso 2: Identificar los riesgos	Declaraciones de posicionamiento del movimiento B Corp sobre cuestiones y sectores controvertidos	Utilícelas para ver qué cuestiones y sectores cree B Lab que son controvertidos.
MA	Paso 2: Identificar los riesgos	WWF Water Risk Filter	Ayuda a identificar el riesgo hídrico en la cadena de valor o las actividades de una empresa.
MA	Paso 2: Identificar los riesgos	WWF Biodiversity Filter	Ayuda a identificar el riesgo para la biodiversidad en la cadena de valor o las actividades de una empresa.
MA	Paso 2: Identificar los riesgos Paso 3: Tomar medidas	SME Climate Hub	Recursos de acceso público, calculadora de la huella de carbono y formación en acción climática para pymes.
MA	Paso 2: Identificar los riesgos Paso 3: Tomar medidas	Cool Farm Tool	Calculadora de la huella de carbono para explotaciones agrícolas e indicación de medidas para reducir emisiones.

MA	Paso 2: Identificar los riesgos	Comprobador de riesgo de RSC	Utilícelo para empezar a identificar posibles riesgos sociales, medioambientales y éticos relativos a sus actividades.
MA	Paso 2: Identificar los riesgos Paso 3: Tomar medidas	Circulytics (Fundación Ellen MacArthur) Circular Transition Indicators v3.0 – Metrics for business, by business (WBCSD)	Indicadores circulares para saber hasta qué punto se integra su empresa en la economía circular.
SOC	Paso 3: Tomar medidas	<ul style="list-style-type: none"> • Código del comprador • Social Accountability International: Código de conducta mutuo • Proyecto de contratación responsable • Preguntas para afrontar la libertad de asociación y el diálogo social en el sector agroalimentario 	Utilice estas guías en sus relaciones contractuales para dar lugar a una relación más justa.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Planes de acción para la transición climática – We Mean Business Coalition	Guía para elaborar un plan de transición climática que también tenga en cuenta la justicia climática.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Libro de la justicia climática para empresas – B Lab	Ejemplos prácticos de integración de la justicia climática.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Guía práctica de biodiversidad para pymes del sector agroalimentario (2022)	Ejemplos de gestión de los riesgos para la biodiversidad y la integración de la biodiversidad en las estrategias empresariales.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Normas internacionales de bienestar animal – Animales terrestres y pescado de piscifactoría (OMSA)	Normas de bienestar animal que las empresas pueden seguir.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Protocolo sobre el desperdicio y la pérdida de alimentos (WRI)	Directrices sobre la jerarquía de medidas a tomar para reducir el desperdicio de alimentos.
MA	Paso 3: Tomar medidas	Jerarquía de residuos – Comisión Europea	Directrices sobre la jerarquía de actuaciones para reducir los residuos.
SOC	Paso 4: Hacer un seguimiento	Indicator Design Tool (Shift)	Utilícelo para consultar indicadores sociales.
SOC	Paso 5: Comunicar	Cinco pasos para mejorar la comunicación de sostenibilidad	Utilice esta guía para comunicar su compromiso con Fairtrade de forma creíble y transparente.
SOC	Paso 5: Comunicar	Guía de lenguaje inclusivo (Oxfam) Directrices del contenido ético (Oxfam)	Utilícelas para garantizar que toda la comunicación interna y externa se redacta de forma inclusiva, también en el uso de términos específicos.

EMPIECE A APLICAR O FORTALEZCA LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTE EN PEQUEÑAS EMPRESAS Y MICROEMPRESAS

En esencia, la debida diligencia es un proceso mediante el cual una organización reduce los problemas medioambientales y de derechos humanos vinculados a todas sus actividades y cadenas de valor. Hoy en día, se insta a todos los actores a aplicar la debida diligencia y se espera de ellos que así lo hagan.

No es algo que se tenga que hacer sólo una vez. Cuando por primera vez se completan todos los pasos, es el momento de volver a empezar. ¡Pero las siguientes veces será más fácil!

