

UNA DILIGENCIA DEBIDA EFECTIVA ES BUENA PARA LAS EMPRESAS

Permite un mayor escrutinio y un mejor conocimiento de las cadenas de suministro; contribuye a la seguridad del suministro con un menor riesgo de alteraciones debidas a conflictos laborales; sistemas que mejoran el rendimiento de los proveedores; mayor productividad, menor rotación de personal, mejor contratación y formación; mejor reputación y mayor credibilidad.

CREAR UN ESPACIO SEGURO

La capacidad demostrada de ETI para crear un espacio de confianza genera oportunidades para que las empresas, los sindicatos y las ONG trabajen conjuntamente con el objetivo de garantizar que se identifican y se tratan eficazmente los riesgos más importantes para los derechos de los trabajadores en cada nivel de la cadena de suministro. Se rige directamente por el Código Base y los Principios de Aplicación de la ETI (basados en los Convenios de la OIT), por los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, por los instrumentos de orientación de la OCDE sobre la diligencia debida, el marco de trabajo SHIFT RAFI y el Índice Corporativo de Derechos Humanos. Permitirá a las empresas informar y actuar para abordar las cuestiones relacionadas con los derechos humanos, incluidos la esclavitud moderna, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

ETI ofrece servicios de formación y asesoramiento sobre diligencia debida, esclavitud moderna y derechos laborales.

Para más información, por favor, consulte nuestra página web ethicaltrade.org o diríjase a eti@eti.org.uk

Ethical Trading Initiative	+44(0)20 7841 4350
8 Coldbath Square	ethicaltrade.org
London EC1R 5HL	eti@eti.org.uk
UK	@ethicaltrade

Las empresas operan en un entorno cada vez más complejo. La cuestión de los derechos humanos es un elemento relativamente nuevo para la diligencia debida de las empresas, que necesitan nuevas normas y procedimientos en sus procesos y cadenas de suministro. Esto está impulsado por los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos y por la nueva legislación sobre la esclavitud moderna y la presentación de informes sobre los derechos humanos.

¿QUÉ ES LA DILIGENCIA DEBIDA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS?

La diligencia debida en materia de derechos humanos incluye las medidas adoptadas por una empresa para identificar los riesgos reales y potenciales para los derechos humanos de los trabajadores en los procesos, las cadenas de suministro y los servicios que utiliza, y para dar respuesta a dichos riesgos.

La mayoría de los sistemas de diligencia debida que vemos hoy en día tienen como objetivo identificar y comprender los riesgos, pero no incluyen la acción ni la prevención.

ETI recomienda que el enfoque de las empresas sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos se base en la participación y la colaboración de múltiples partes interesadas en los siguientes procesos:

- Evaluación de riesgos reales y potenciales
- Identificación de la capacidad de negociación, la responsabilidad y las acciones
- Mitigación del riesgo y reparación de los daños a los trabajadores
- Vigilancia, examen, presentación de informes y mejora

UN PLANTEAMIENTO NUEVO

El enfoque recomendado por la Iniciativa de Comercio Justo respecto a la diligencia debida es **holístico, inclusivo y eficaz**, y no solo obtiene mejores resultados para los trabajadores, sino también para la empresa porque:

- Requiere un proceso activo basado en el **descubrimiento, la comprensión y la acción**, en lugar de basarse en los sistemas más pasivos fundamentados en el cumplimiento;
- Genera **conocimientos y habilidades a nivel interno**, en lugar de externalizar la gestión de inteligencia y riesgos;
- Proporciona un **mejor análisis de los riesgos y los efectos**, porque se basa en una amplia gama de partes interesadas y ofrece información sobre los lugares en los que existen problemas;
- Hace posible **una mejor toma de decisiones**, porque los que están más directamente afectados ayudarán a identificar las soluciones más eficaces para hacer frente a los problemas;
- Se produce **un cambio duradero y significativo** cuando todos los agentes fundamentales pueden opinar sobre lo que debe hacerse y asumir la responsabilidad de garantizar que se haga;
- Las empresas que reflejen sus esfuerzos por abordar las causas fundamentales y las soluciones de colaboración en sus informes sobre los derechos humanos y la esclavitud moderna estarán mejor **preparadas para hacer frente al escrutinio de los medios de comunicación, las ONG, los sindicatos, los consumidores y los inversores.**

Supported by



MARCO DE DILIGENCIA DEBIDA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE ETI

Principales medidas que deben adoptar las empresas para prevenir, gestionar y mitigar los abusos de los derechos humanos en sus propios procesos y cadenas de suministro.



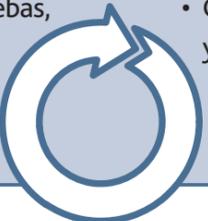
- Analizar los riesgos del país
- Hacer un diagrama de las cadenas de suministro y los servicios y establecer prioridades
- Identificar los riesgos para los trabajadores por sector, tipo de trabajo, tipo de trabajador, tipo de contrato y según la dinámica del mercado laboral
- Identificar las causas directas e indirectas y su repercusión
- Examinar los sistemas de recursos humanos, contratación y reclutamiento
- Evaluar la capacidad de los trabajadores para ejercer los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva
- Clasificar los riesgos por gravedad y grado de responsabilidad
- Analizar los datos, identificar las medidas siguientes y procesarlo

01. Evaluar los riesgos reales y potenciales en materia de derechos humanos

02. Identificar la capacidad de negociación, la responsabilidad y las acciones



- Evaluar el ámbito y el alcance de la responsabilidad empresarial, incluidos los efectos directos e indirectos sobre los derechos laborales
- Evaluar la capacidad de negociación con los proveedores, contratistas y agentes
- Examinar las estrategias de selección de proveedores y las prácticas de compra
- Establecer los parámetros de referencia y las normas para monitorizar las mejoras o la resolución de la relación con los proveedores
- Examinar la capacidad del proveedor para gestionar los riesgos laborales
- Examinar las políticas y los procedimientos que permiten a los trabajadores ejercer su derecho a organizarse y a negociar colectivamente
- Identificar las oportunidades de colaboración
- Examinar la toma de decisiones y la rendición de cuentas de las empresas, así como las normas y los sistemas para gestionar los riesgos



- Hacer un seguimiento de las medidas de mitigación y reparación
- Examinar la toma de decisiones, la responsabilidad y la rendición de cuentas (especialmente en los niveles superiores)
- Examinar las fuentes y los sistemas de información: asegurarse de que las pruebas son creíbles, verificables y pertinentes
- Analizar las pruebas, aprender las lecciones, priorizar las siguientes acciones y la prevención a largo plazo
- Comunicarse internamente y con socios de negocios sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos
- Informar al público sobre las medidas adoptadas para respetar los derechos humanos y evitar la esclavitud moderna
- Crear iniciativas conjuntas y acciones colaborativas

04. Supervisar, revisar, informar y mejorar

03. Mitigar los riesgos y proporcionar reparación a los trabajadores



- Adoptar medidas inmediatas para mitigar las violaciones de los derechos humanos
- Proporcionar reparación a los trabajadores (para evitar más daños)
- Identificar los cambios en las prácticas de trabajo y actuar al respecto
- Permitir a los trabajadores que ejerzan su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva
- Proporcionar formación y capacitación partiendo de la comunicación y la negociación entre los trabajadores y la dirección
- Interactuar/colaborar con otros agentes (por ejemplo: otras empresas, sindicatos, organismos gubernamentales, ONG, expertos, iniciativas de múltiples partes interesadas)
- Elaborar o revisar los procedimientos de reclamación y reparación