

Índice Corporativo de Derechos Humanos

Aprovechar la naturaleza competitiva de los mercados para impulsar un mejor desempeño en derechos humanos.

Empoderar a los gobiernos y a la sociedad civil para incitar y urgir a las empresas a cumplir con su responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos.

Clasificar las 500 empresas catalogadas como más importantes a nivel mundial respecto a sus políticas, procedimientos y prácticas en materia de derechos humanos.

Documento marco para la realización de consultas con las múltiples partes interesadas

En este documento se presenta una panorámica del Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH) y del marco y el procedimiento utilizados en su desarrollo. Otro de sus objetivos es que el lector entienda el fundamento y las metas del ICDH, así como facilitarle una primera aproximación al borrador de su metodología y a los procedimientos previstos para canalizar las aportaciones del público y concluirlo antes de llevar a cabo la primera evaluación piloto.

Este documento NO contiene la metodología del ICDH propiamente dicha ni todo el conjunto de indicadores que se utilizarán en la próxima clasificación piloto.

Índice

Panorámica general	3
Fundamento del Índice.....	3
¿Cuál es la finalidad del Índice?	3
Objetivos	3
Impactos previstos.....	4
Marco	5
Principios rectores	5
Ámbito del Índice.....	6
Ámbito excluido del Índice.....	6
Limitaciones del Índice	7
Temas de medición.....	7
Procedimiento	8
Ciclo vital del Índice	8
Revisión de la metodología.....	8
Hoja de ruta	9
Calendario a corto plazo.....	9
Proceso de consulta	9

Panorámica general

Fundamento del Índice

La naturaleza competitiva del mercado es un potente motor de cambio. El Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH) se basará en un enfoque competitivo con el fin de incentivar un mejor desempeño de las empresas en relación con los derechos humanos mediante la elaboración de una clasificación creíble, transparente y accesible al público de sus políticas, procedimientos y prácticas en materia de derechos humanos.

La transparencia pública, combinada con clasificaciones, asimismo públicas, del desempeño de las empresas es un instrumento clave para impulsar una carrera en pos de la excelencia. El [Índice de Acceso a la Medicina](#), por ejemplo, ha comportado avances en el enfoque adoptado por la industria farmacéutica para el suministro y la fijación de precios de medicinas destinadas a menudo a personas sin medios que padecen enfermedades como el VIH/sida o enfermedades raras, ignoradas por las grandes compañías farmacéuticas por tratarse de enfermedades típicas de personas pobres que no rinden grandes beneficios económicos. La clasificación [Tras la Marca](#), de Oxfam, ha conseguido que las 10 principales empresas de alimentación y bebidas compitan en la supresión del acaparamiento de tierras, la potenciación del estatus de la mujer en sus cadenas de suministro y la reducción de las emisiones de dióxido de carbono. Entre sus logros figura el compromiso de Coca-Cola y PepsiCo con unas políticas de tolerancia cero respecto al acaparamiento de tierras, sobre todo las destinadas a plantaciones de caña de azúcar.

Una reciente [encuesta de la Unidad de Información de The Economist](#) sobre empresas y derechos humanos reveló que los directores generales encuestados creían que una evaluación del comportamiento de las empresas respecto a los derechos humanos sería la mejor opción para permitirles cumplir mejor con su responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos. El ICDH constituye una aplicación eficaz de la presentación de informes sobre derechos humanos que dentro de poco las grandes empresas deberán facilitar en virtud de la Directiva de la UE sobre la Divulgación de Información no Financiera. Además de incentivar la conducta de las empresas, el ICDH contribuirá en gran medida a influir en los responsables de las políticas, inversores, comunidades y consumidores.

¿Cuál es la finalidad del Índice?

La finalidad del Índice Corporativo de Derechos Humanos es incentivar un mejor desempeño en derechos humanos a lo largo del tiempo. El Índice mide y clasifica las empresas catalogadas como más importantes a nivel mundial en función de sus políticas, procedimientos y prácticas en materia de derechos humanos.

Objetivos

El Índice Corporativo de Derechos Humanos

- Hará que el desempeño de las empresas en derechos humanos sea más transparente y más fácil de entender para un amplio abanico de colectivos, tanto dentro como fuera de las empresas.

- Elogiará y recompensará a las empresas que actúen bien, pero al mismo tiempo señalará el camino para conseguir un mejor desempeño en cuestiones clave de derechos humanos.
- Creará un entorno competitivo positivo que animará a las empresas a luchar por alcanzar los primeros puestos en la clasificación anual.
- Permitirá a los inversores, a la sociedad civil y a los reguladores impugnar la conducta de una empresa cuando su desempeño sea deficiente y se necesiten cambios, utilizando un enfoque basado en pruebas para una mejor rendición de cuentas corporativa.

Impactos previstos

- Los **inversores** dispondrán de una mejor información para encauzar sus inversiones hacia empresas con una actuación contrastada en el cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos y desviarlas de las demás.
- Las **empresas** contarán con un incentivo para divulgar públicamente información y cuando ocurran incidentes adversos será más probable que muestren cómo los han afrontado y las “lecciones” que han aprendido, lo que comportará unas mejores medidas preventivas y una adecuada reparación para las víctimas.
- Se empoderará a **sociedad civil**, las **comunidades** y los **clientes** para tomar decisiones con pleno conocimiento de causa respecto a empresas concretas, gracias a una mayor transparencia y a mejores datos sobre su desempeño, y contarán con una mejor información a la hora de alentar a las empresas y presionarlas para que realicen avances en materia de derechos humanos.
- Los **responsables de las políticas** y los **reguladores** dispondrán de un recurso objetivo para centrarse en las empresas y áreas de negocio que tienen más impacto en los derechos humanos y en especial en aquéllas que no alcanzan el nivel adecuado en la prevención de riesgos significativos para los derechos humanos, haciendo hincapié en los aspectos que pudieran requerir una mayor regulación y más incentivos.

Marco

Principios rectores

El Índice Corporativo de Derechos Humanos gira en torno a cuatro principios rectores:

➤ **La utilización de información pública:**

El Índice utilizará información de dominio público para medir el desempeño de las empresas (con algunas excepciones) y, por lo tanto, uno de sus objetivos será promover una difusión mayor de información por parte de éstas. Les pedirá que faciliten información a través de un portal público,¹ pero utilizará también una amplia gama de datos de dominio público procedentes de las propias empresas y sobre ellas.

➤ **El uso de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de la ONU:**

El Índice se fundamentará en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de la ONU, que complementará con principios y orientaciones adicionales sobre el sector de los derechos humanos o cuestiones relativas a estos.

Por ejemplo, en lo relativo al sector extractivo, el Índice se basará en los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

➤ **La combinación de un enfoque integral de la gestión de los derechos humanos con la especificidad de cada sector:**

El Índice se centrará en los aspectos medulares esenciales para el respeto de los derechos humanos y para el tratamiento de las cuestiones específicas de cada sector cuando proceda, y garantizará una evaluación comparativa de empresas de diferentes sectores. El Índice está centrado en los aspectos medulares que deberían formar parte del enfoque de toda empresa a la hora de respetar los derechos humanos y de abordar los factores específicos sectoriales cuando sea pertinente.

Por ejemplo, en el sector textil un factor pertinente será el trabajo forzoso y la trata de personas.

➤ **La inclusión de políticas, procedimientos y prácticas:**

El Índice tratará de equilibrar la evaluación de las empresas en función de sus políticas, procedimientos y prácticas en materia de derechos humanos.

El Índice adopta un enfoque basado en procedimientos y sistemas. Combina una evaluación de los procedimientos utilizados por cada empresa para determinar y gestionar sus riesgos más notables (tras analizar un amplio abanico de riesgos potenciales) con una perspectiva más restrictiva de los riesgos probables más importantes para las empresas de su sector que creemos que éstas deberían gestionar.

El Índice trata también de evaluar la actuación de las empresas mediante una serie de indicadores clave de desempeño (KPI por sus siglas en inglés) y prácticas sectoriales, junto

¹ El diseño del portal se basará en el marco de la [Plataforma de acción de las empresas de BHRRC](#)

con una evaluación de los incidentes adversos que han tenido lugar y del enfoque adoptado por las empresas para abordarlos y remediarlos.

Ámbito del Índice

El ámbito del Índice no es fijo y cambiará a medida que se amplíe hasta alcanzar su meta última, que es la de evaluar las 500 compañías catalogadas como más importantes a nivel mundial. Por consiguiente, la metodología irá evolucionando también con el tiempo a medida que se incorporen nuevos sectores.

En su primera iteración según la Metodología 1.0, el Índice se centrará en:

- **Empresas:** El índice evaluará en un principio las 100 compañías catalogadas como más importantes a nivel mundial en los sectores extractivo, textil, alimentario y de bebidas con una cadena de suministro agrícola, centrándose exclusivamente en las actividades de cada empresa y no en sus productos y servicios. El ámbito de las empresas que a las que se considere incluidas en los sectores se expondrá con más detalle en la metodología definitiva.
- **Sectores:** El Índice evaluará en un principio empresas de los sectores extractivo, textil, alimentario y de las bebidas con una cadena de suministro agrícola. Se eligieron estos sectores tras consultar con las múltiples partes interesadas y tomando en consideración la gravedad del impacto de cada sector en los derechos humanos, la magnitud del trabajo sobre derechos humanos realizado previamente en cada sector o área de negocio, incluido el realizado a través de iniciativas sectoriales, la existencia de otros índices y la importancia económica mundial de cada sector por su tamaño o su influencia en otros.
- **Impactos negativos en los derechos humanos:** El Índice se centra en las medidas adoptadas para evitar, mitigar y abordar los impactos negativos sobre los derechos humanos, en consonancia con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, de la ONU. Las medidas relacionadas con impactos positivos, mediante el apoyo y la promoción del disfrute de los derechos humanos, no son el objeto principal del Índice, aunque se evaluará el liderazgo de las empresas en materia de derechos humanos como una oportunidad de tomar nota de las innovaciones que garantizan que las empresas no perjudican a las personas.

Ámbito excluido del Índice

En la Metodología 1.0 no se cubren algunos aspectos importantes que contribuyen al desempeño de las empresas en derechos humanos. Estas cuestiones se tendrán en cuenta en posteriores revisiones de la metodología del Índice (p. ej., en las versiones 2.0, 3.0, etc.) tras consultar con las múltiples partes interesadas sobre el borrador de la metodología 1.0.

- **Zonas geográficas:** En su primera iteración el Índice no se centrará en zonas geográficas concretas.
- **Productos y servicios:** El Índice no abordará las cuestiones con impacto en los derechos humanos vinculadas a los productos y servicios proporcionados por las empresas, como la seguridad alimentaria, que se tratarán en la siguiente iteración del Índice.
- **Impactos positivos:** El Índice no se centrará en los impactos positivos en los derechos humanos.

- **Medición de derechos en conjunto como sector:** En el Índice no se incluirán cuestiones pertinentes para los derechos humanos que no son atribuibles directamente a una empresa concreta o a sus relaciones comerciales, sino solamente a un colectivo más amplio. Por ejemplo, la relación entre el cambio climático y los derechos humanos que afectan a un medio ambiente limpio o la relación entre el sistema impositivo y los derechos económicos.

Limitaciones del Índice

- **No es una medición fundamental del desempeño:** El Índice no será una medición fundamental del desempeño debido a las dificultades para obtener una información completa, definir las mediciones y agregar los datos: medirá aproximaciones del desempeño pertinentes para impulsar mejoras.
- **Limitaciones de la evaluación de actividades muy amplias:** El Índice clasificará las mayores empresas de ámbito mundial, que a menudo realizan grandes operaciones en todo el mundo. La información recogida para elaborar el Índice será tan precisa como lo sean los datos desglosados que faciliten las empresas y estén disponibles a través de fuentes de información razonablemente accesibles a nivel mundial y local. Con el fin de superar este reto, el Índice clasificará en un principio las empresas mostrando ejemplos de buenas prácticas y pidiendo información sobre sus actividades.

Temas de medición

El borrador de la metodología del Índice se centra actualmente en cinco temas de medición y nueve subtemas.

Temas de medición	Subtema
Liderazgo 10%	Liderazgo
Gobernanza 10%	Compromisos políticos 5%
	Rendición de cuentas del Consejo 5%
Sistemas de gestión 30%	Política de incorporación 5%
	Diligencia debida en derechos humanos 15%
	Mecanismos de reparación y presentación de quejas 10%
Desempeño 40%	Indicadores clave de desempeño (KPI) y prácticas sectoriales 20%
	Incidentes adversos 20%
Presentación de informes 10%	Informes/ Transparencia

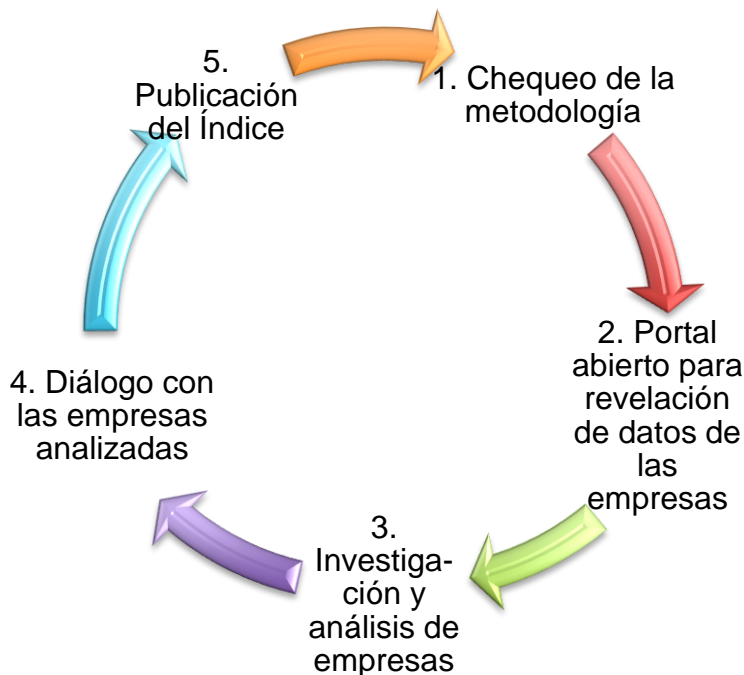
Los indicadores son más de 50 y se clasifican en esenciales (E) o deseables (D) cuando proceda.² Los indicadores esenciales son los que esperamos que las empresas cumplan en parte o en su totalidad. Los deseables son aquellos sobre los cuales esperamos que las empresas trabajen para cumplirlos.

Para los requisitos adicionales específicos de sector para cada indicador se emplea un código de color en la puntuación de los indicadores, por ejemplo: **EX (Extractivo)** para obtener 2 puntos, **TE (Textil)** Además, para obtener 2 puntos, **AG (Agrícola)** Además, para obtener 2 puntos.

Procedimiento

Ciclo vital del Índice

El Índice Corporativo de Derechos Humanos tendrá un ciclo anual.



Revisión de la metodología

Una vez que se establezca el Índice inicial con todos sus sectores, el Índice tendrá como objetivo revisar la metodología cada tres años. Esta revisión incluirá la adición de nuevos elementos al Índice (por ejemplo, ámbito geográfico, productos y servicios), indicadores mejorados y la inclusión de indicadores adicionales para reflejar los cambios en el ecosistema.

² Los indicadores del área de medición de Desempeño y Presentación de informes no están clasificados como esenciales ni como deseables.

Se hará una revisión rápida de la metodología con periodicidad anual, que garantizará que se ajusten las cuestiones que hayan podido surgir en el Índice del año anterior.

Hoja de ruta

La meta última del Índice —clasificar a las 500 empresas catalogadas como más importantes a nivel mundial— se alcanzará gradualmente con la adición con el tiempo de nuevos sectores al Índice.

Calendario propuesto (sujeto a cambios)

Marzo – junio de 2016:

- Índice piloto de 100 empresas de los sectores extractivo, agrícola/alimentario y de bebidas, y textil mediante el uso de la metodología 1.0.

Marzo – junio de 2017:

- Ampliación de la competencia a los sectores financiero, industria e ingeniería pesadas, industria ligera o servicios, y el electrónico, mediante el uso de la metodología 1.0. Realización de consultas y revisiones de la metodología 1.0.

Marzo – junio de 2018:

- Lanzamiento de la metodología 2.0 y ampliación para incluir los sectores farmacéutico y el de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); alcanzar el objetivo de 500 empresas.

Calendario a corto plazo

Calendario indicativo para la primera iteración del Índice.

Junio – septiembre de 2015

Consultas con múltiples partes interesadas sobre el marco y la metodología 1.0 del ICDH.

Septiembre de 2015

Revisión y modificación del borrador de la metodología 1.0 tras el proceso de consulta.

Octubre de 2015

Se abre el portal online para que las empresas revelen información pertinente a cada área de medición.

Noviembre de 2015

Empiezan la investigación y el análisis de las empresas.

Enero – febrero de 2016

Diálogo con las empresas sobre el borrador del análisis para recabar aclaraciones y hacer correcciones.

Marzo – abril de 2016

Publicación del Índice piloto

Proceso de consulta

El proceso de consulta se llevará a cabo entre junio y septiembre de 2015.

Se celebrarán consultas con múltiples partes interesadas en las principales ciudades del mundo, incluidas Ámsterdam, Londres, Johannesburgo, Sao Paulo y Nueva York. También se harán consultas con empresas y seminarios web adicionales. Todas estas actividades se centrarán en el marco general del Índice y afectarán a las cuestiones críticas generales.

En julio de 2015 se publicará el borrador de la metodología 1.0 completo como parte de nuestra consulta online, que estará seis semanas en nuestro sitio web. Se pedirán comentarios y aportaciones sobre el conjunto completo de indicadores con los que se medirá a las empresas. También se harán consultas bilaterales adicionales con expertos en derechos humanos y sectoriales.

Si desean información más actualizada sobre el próximo proceso de consulta, visiten el [sitio web del Índice Corporativo de Derechos Humanos](#).