Financiación Internacional y Sostenibilidad

MANUAL PARA EMPRESAS FINANCIADAS POR COFIDES

COFIDES
Inversión y desarrollo

Agradecimiento especial a
Investment Fund for Developing Countries (IFU)
por haber permitido a COFIDES utilizar su manual
'Sustainable Investments. A CSR Handbook' como base
para la elaboración de la primera edición de este documento.

INDICE

INTRODUCCIÓN 2
ASPECTOS SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES 5
MARCO LEGAL 5
DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO LABORAL 8
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL 14
MEDIOAMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO 17
ANTICORRUPCIÓN 21
RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL 23
ANEXOS 26
CONVENIOS Y DECLARACIONES INTERNACIONALES. RECURSOS ADICIONALES. 27
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 30

INTRODUCCIÓN

Este Manual ha sido pensado para las empresas que reciben financiación de COFIDES. Su objetivo principal es informar acerca del alcance de la política socioambiental de la Compañía y cuáles son las razones que motivan su contenido y aplicación. Esta tercera edición amplía algunos contenidos a la luz de los avances internacionales en la materia y de los requisitos exigidos por COFIDES. El aluvión regulatorio a nivel nacional e internacional de los últimos años, así como una creciente expectativa por parte de inversores y accionistas ha situado la sostenibilidad en el centro de la agenda de las instituciones y empresas.

COFIDES favorece el desarrollo del sector privado español e internacional a través de la financiación de inversiones que hagan compatible el crecimiento económico y la rentabilidad con la defensa de los entornos social y natural.

Este Manual es un documento eminentemente práctico con una sección principal sobre marco legal, derechos humanos en el ámbito laboral, seguridad y salud laboral, medioambiente, anticorrupción y relaciones con la comunidad local. Cada uno puede leerse de manera independiente. Los anexos que contienen un listado de las principales declaraciones internacionales, recursos adicionales y un resumen de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, que pueden servir como ayuda para profundizar en esta materia.

COFIDES es una institución financiera de desarrollo miembro fundador de la Asociación ***European Development Finance Institutions*** (EDFI) y adscrita a los estándares internacionales de las Instituciones Financieras de Desarrollo Internacionales (IFDs). Es firmante de la **Declaración sobre Gobierno Corporativo** de las IFDs (2007), de la **Declaración de Principios de Financiación Responsable** de EDFI (2009) y su actualización en 2019, del **Comunicado "Contribución a la creación de más y mejores empleos"** de las IFDs (2013) así como del **Memorando sobre armonización de indicadores de desarrollo** de las IFIs (2013).

COFIDES es signatario de las iniciativas internacionales del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2005) y de Operating Principles for Impact Management, impulsada por IFC (2019). En 2021 se adhirió a SPAINSIF, asociación que promueve la inversión socialmente responsable mediante la integración de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno, todo lo cual conduce a mantener una actitud proactiva y de mejora continua en la integración de aspectos no estrictamente financieros en la gestión de la Compañía. Cuenta con una Política Medioambiental y Social desde 2001 y una Política de Género desde 2015.

En 2022, con el objetivo de apoyar a las empresas en el refuerzo de sus capacidades y la gestión socioambiental de sus proyectos, COFIDES ha puesto en marcha COFIDES IMPACT, programa para la promoción de inversiones con impacto positivo, incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y financiado en el marco de Next Generation UE. Este programa consta de dos componentes: bonificación de precio de los instrumentos financieros y asistencia técnica, vinculados a la consecución de determinado KPIs de sostenibilidad.

COFIDES publica anualmente una Memoria de Actualidad y Sostenibilidad en la que informa de su avance en la integración de las cuestiones ESG.

La implantación de estrategias empresariales que tengan en cuenta las expectativas generadas en la sociedad es clave para el beneficio de la propia empresa. Estas expectativas han sido en muchos casos recogidas ya por instrumentos normativos de consenso internacional.

La agenda internacional está mostrando paulatinamente que la relación de la empresa con la sociedad se medirá fundamentalmente a través de su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones

Unidas, aprobados en septiembre de 2015, así como a la mitigación y adaptación al cambio climático, según el Acuerdo de París firmado en diciembre de 2015. La empresa contribuirá al desarrollo sostenible implantando estrategias corporativas que promuevan el crecimiento económico inclusivo, el progreso social y la protección ambiental.

ASPECTOS SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES

MARCO LEGAL

La gestión de las cuestiones relativas al medioambiente y los aspectos sociales de cualquier proyecto de inversión desarrollado internacionalmente debe tener en cuenta la normativa local, así como los estándares internacionales.

El *Pacto Mundial de Naciones Unidas* y las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE* constituyen el marco de referencia para la actuación de las empresas financiadas, que además han de respetar siempre la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, los *Convenios de la OIT*, las *Convenciones de la ONU* y otros estándares internacionales que se incluyen a lo largo de este Manual.

FORMALIDADES

Identificar y cumplir con la legislación local

La sociedad constituida en el exterior para desarrollar el proyecto financiado por COFIDES, en adelante empresa de proyecto, debe identificar y cumplir con la legislación local, incluyendo los tratados internacionales ratificados por el país, también en aquellos lugares con mecanismos de control de aplicación de la ley poco desarrollados. Las webs de la OIT y de la ONU ofrecen información sobre la ratificación de los tratados por país. Entre otros, la empresa de proyecto ha de obtener todos los permisos y licencias necesarios para desarrollar su actividad.

Aplicar estándares internacionales

En función de la naturaleza y la relevancia de los riesgos e impactos detectados, COFIDES promueve la adopción de estándares considerados adecuados a nivel internacional. Los estándares aplicados se determinan proyecto por proyecto y cuestión por cuestión.

Los estándares internacionales incluyen la normativa europea y recomendaciones, guías y estándares fijados por organismos como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Grupo Banco Mundial (BM).

En determinados proyectos se requerirá la implantación de estándares sectoriales como FSC, MSC, RSPO, FLO o certificaciones como ISO 14001, ISO 450001 y SA 8000, entre otros. El anexo incluye información adicional sobre estos estándares y certificaciones.

Preparar un plan de acción si fuera necesario

COFIDES es consciente de que la implantación de determinados estándares puede suponer esfuerzos significativos para las empresas. Por este motivo, considera necesario establecer requisitos acordes con los riesgos e impactos detectados, de manera que se promueva la adopción de dichos estándares sin afectar negativamente a la competitividad de las sociedades financiadas.

Este hecho puede conllevar la elaboración de un plan de acción en colaboración con la empresa de proyecto. El plan establecerá un calendario de actuaciones destinado a poner en marcha prácticas adecuadas en materia medioambiental y/o social. El plazo de implementación del plan de acción dependerá, principalmente, de la naturaleza y magnitud de los riesgos e impactos detectados.

Cumplir con las obligaciones en materia fiscal

La empresa de proyecto debe cumplir con la legislación fiscal de los lugares donde desarrolla su actividad empresarial. Unas adecuadas políticas fiscal y presupuestaria permitirán la financiación de bienes y servicios públicos fundamentales para la población local (escuelas, hospitales, infraestructuras y seguridad social), contribuyendo a aumentar las oportunidades para todos y a disminuir la desigualdad entre sus habitantes. Las empresas pueden poner en valor esta aportación a través de sus canales de comunicación. COFIDES está adherida a la iniciativa EDFI Principles for Responsible Tax.

Abordar los riesgos en la cadena de suministro

La empresa de proyecto podría ser cómplice de actividades que supongan violaciones de derechos humanos, laborales La empresa de proyecto podría ser cómplice de actividades que supongan violaciones de derechos humanos, laborales o de estándares medioambientales de otra organización con la que mantenga una relación contractual. Se puede minimizar el riesgo identificando los socios críticos que pueden existir en todos los eslabones

de la cadena de valor y no sólo entre los más cercanos.

Sería recomendable que la empresa de proyecto cuente con un código de conducta que incluya los requisitos que han de cumplir sus proveedores, así como las consecuencias de incumplimiento del mismo.

Acabar con una relación de negocio muchas veces no es la mejor forma de contribuir al objetivo global de asegurar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como reducir el impacto medioambiental. Puede ser más aconsejable continuar la colaboración y tratar de mejorar la situación. En aquellos casos en que no se confíe en que el proveedor tenga el compromiso o la capacidad para mejorar, la consecuencia puede ser terminar con la relación.

Fondos

COFIDES requiere que el gestor del Fondo traslade a las empresas de su cartera la obligación de cumplir con la legislación local en materia medioambiental, laboral y de seguridad y salud en el trabajo. En el caso de que este marco legal no esté suficientemente desarrollado se deberán tener en cuenta las Líneas Directrices de la OCDE y los Performance Standards de la CFI. Asimismo, la gestora deberá implantar un Sistema de Gestión Socioambiental con respecto a sus inversiones que permita una gestión correcta de los riesgos e impactos. Por último, se deberá informar a COFIDES en el caso de que se tenga conocimiento de algún hecho en materia medioambiental, laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

RECOMENDACIONES

Incluir un mecanismo de reclamaciones

Las empresas deberían incluir un mecanismo para recibir y gestionar posibles reclamaciones de trabajadores o comunidades, así como una información clara sobre cómo presentar una queja y el procedimiento de gestión de la misma. Más aún, las empresas han de asegurar el acceso a remedio en caso de que haya tenido lugar un impacto negativo.

COFIDES cuenta con un canal de integridad en su página web a disposición de cualquier grupo de interés que quiera hacer llegar una sugerencia, queja o denuncia en caso de que crean ser perjudicados por un proyecto financiado o planificado por la Compañía. Se trata de un canal confidencial y gestionado por una empresa externa.

Conocer las acutlaizaciones regulatorias

La empresa de proyecto debería ser conocedora de las actualizaciones de las mejores prácticas sectoriales a nivel local e internacional, con especial atención a aquellas vinculadas con los derechos humanos y la protección del medioambiente. En este sentido se recomienda la implantación de un sistema de gestión de cumplimiento normativo.

Informar sobre sostenibilidad

La publicación de información sobre la gestión y los impactos en materia socioambiental y de gobernanza es una práctica que va en aumento e incluso puede ser un requisito legal. En 2022 se ha aprobado una nueva **Directiva sobre información corporativa en materia socioambiental** de aplicación a las grandes empresas, y que introduce obligaciones más detalladas sobre el impacto en el medio ambiente, los derechos humanos y el ámbito social.

Para el caso de los fondos, la Directiva sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, establece los requisitos de información con respecto a la integración de riesgos de sostenibilidad y los productos financieros que promuevan características socioambientales o tengan objetivos de sostenibilidad.

La empresa de proyecto podrá siempre contar con el apoyo y el asesoramiento de COFIDES para llevar a cabo el plan de acción.

Los requisitos socioambientales no sólo constituyen herramientas de gestión del riesgo, sino que ofrecen asimismo oportunidades para mejorar el rendimiento económico y la relación con los grupos de interés.

DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO LABORAL

En el desarrollo de su actividad, las empresas han de tener muy presente el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente. El potencial impacto en el cumplimiento de los mismos estará en función fundamentalmente del sector y el contexto de la actividad.

La *Carta Internacional de Derechos Humanos de la ONU*[1] constituye el punto de referencia básico. La *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT* proporciona el marco para un trabajo y condiciones laborales dignas. Los *Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de la ONU*, aclaran la responsabilidad de las empresas de respetar y el deber de los Estados de proteger los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* de la OCDE, incluyen un capítulo sobre los derechos humanos alineado con los Principios Rectores.

FORMALIDADES

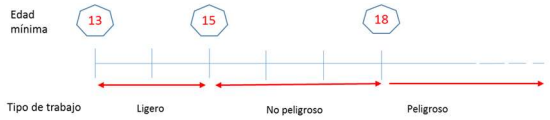
Establecer políticas y procedimientos apropiados

La empresa de proyecto debe identificar los posibles impactos negativos que sus decisiones y actividades pueden ocasionar sobre los derechos humanos, con el objetivo de evitarlos o mitigarlos. La complejidad de dicho proceso estará en consonancia con el tamaño de la empresa, la naturaleza y el contexto de sus operaciones, así como con el riesgo de consecuencias graves sobre los derechos humanos. Este análisis debería tener en cuenta el impacto de sus propias actividades, así como el impacto de las empresas que forman parte de su cadena de valor.

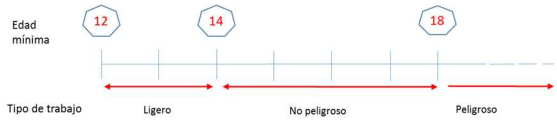
En determinados proyectos con riesgo social alto, COFIDES requiere que las empresas lleven a cabo un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos alineado con los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos de la ONU. Se trata de un proceso cuyo objetivo es identificar, prevenir o mitigar los impactos negativos en los derechos humanos y que pone el foco en el impacto sobre las personas. La OCDE ha publicado una *Guía para la debida diligencia para una conducta empresarial responsable* que puede servir de apoyo en este proceso.

Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil

Los niños tienen el derecho a una educación y deberán ser protegidos para evitar que trabajen hasta que completen la educación obligatoria. Los estándares de la OIT fijan la edad mínima general para trabajar, límite que varía en función del tipo de trabajo:



El Convenio de la OIT sobre edad mínima establece que aquellos países con una economía y medios de educación no desarrollados suficientemente podrán adoptar un modelo de transición:



COFIDES no financia proyectos que involucren formas explotadoras y/o dañinas de trabajo infantil (ver *Lista de Exclusión*). Adicionalmente, COFIDES exige el cumplimiento de los *Convenios 138* y *182 de la OIT relativos al trabajo infantil*, así como la *Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño*. Si a lo largo de la vida del proyecto una empresa es consciente de que ha contratado trabajadores por debajo de la edad mínima, ha de resolver la situación inmediatamente. Dado que la pobreza y la falta de servicios sociales son las principales causas del trabajo infantil, simplemente despedir a los trabajadores por debajo de la edad mínima puede ser dañino y perjudicial para sus vidas. En su lugar, la empresa de proyecto debe hacer esfuerzos por incluirles en un programa educativo y ayudarles a hacer la transición entre el trabajo y la escuela.

[1] Incluye la Declaración Universal de Derechos Humanos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

No participar o no estar relacionada con trabajo forzoso

COFIDES no financia proyectos que involucren formas explotadoras y dañinas de trabajo forzoso (ver *Lista de Exclusión*). Adicionalmente, COFIDES exige el cumplimiento de los *Convenios 29* y *105 de la OIT sobre trabajo forzoso*. La empresa de proyecto debe asegurarse de que no utiliza trabajo forzoso que sea desempeñado involuntariamente o bajo amenaza de castigo. La empresa puede estar relacionada indirectamente con trabajo forzoso a través de agencias de trabajo o suministradores, por lo que debe asegurarse de que no es cómplice de este tipo de trabajo y decidir no colaborar con aquellos socios que lo utilicen y de ninguna manera beneficiarse del uso del mismo.

Asegurar libertad de afiliación, negociación colectiva y canales de comunicación abiertos

COFIDES exige el cumplimiento de los *Convenios 87* y *98* de la OIT relativos a la libertad de afiliación y el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En algunos países, la legislación estatal impide la libertad de afiliación y la negociación colectiva o sólo permite sindicatos controlados por el Estado. En estas circunstancias, la empresa de proyecto también tiene la obligación de respetar los derechos de sus trabajadores para reunirse y debe proporcionar medidas alternativas como canales abiertos de comunicación y negociación entre la dirección y los empleados relativos a cuestiones laborales. Asimismo, no debe rescindir contratos o discriminar a aquellos que participen en actividades sindicales. La Internacional Trade Union Confederation (ITUC) proporciona un índice por país relativo al estado de cumplimiento de estos derechos.

Evitar la discriminación

La empresa de proyecto debe asegurarse de que sus políticas y prácticas promueven la igualdad de oportunidades y evitan la discriminación. La discriminación puede ser por motivos de origen étnico, color de piel, género, discapacidad, orientación sexual, idioma, ascendencia nacional u origen social, edad, estatus económico, religión, opinión política o por cualquier otra circunstancia. COFIDES requiere el cumplimiento del *Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el acceso al empleo y las condiciones laborales*. La empresa de proyecto debe aplicar criterios objetivos cuando valoren la formación, la experiencia y las habilidades, así como utilizar procedimientos consistentes en todas las decisiones que promuevan una mayor igualdad de oportunidades laborales. La diversidad en los equipos puede ser vista como un activo que enriquece el clima laboral.

En términos de discriminación aplicada al ámbito laboral, existen estándares internacionales (Convenios OIT y Convenciones ONU) específicos para varios colectivos. Dada la tipología de proyectos, COFIDES incluye en el contrato, cuando procede, estándares relativos a políticas empresariales sobre la mujer, los trabajadores migrantes y los pueblos indígenas.

En cuanto a los trabajadores migrantes, el trato aplicado deberá ser siempre el mismo que a los nacionales en todo lo relativo a condiciones laborales. COFIDES requiere el cumplimiento del *Convenio 97* de la OIT.

Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

La discriminación hacia la mujer es especialmente relevante ya que las mujeres representan más de la mitad de la población y a día de hoy ningún país ha alcanzado la plena igualdad de género. La mujer sufre discriminación en múltiples ámbitos de la vida, incluido el laboral, y no disfruta de sus derechos en igualdad de condiciones al hombre, lo que las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad e incluso de exclusión social. Existen diversos estándares internacionales dirigidos a eliminar esta discriminación. COFIDES requiere el cumplimiento de los *Convenios de la OIT 100 sobre igualdad de remuneración* y *103* ó *183 sobre protección de la maternidad*, además de la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de la ONU.

COFIDES utiliza los criterios de la iniciativa 2X Challenge [2] para recopilar información sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los proyectos. Los criterios se refieren a la presencia de mujeres como fundadoras, propietarias, miembros del Consejo de Administración, directivas, empleadas y la existencia de iniciativas de apoyo a las trabajadoras, así como productos o servicios que favorezcan a las mujeres.

COFIDES cuenta con una Política de Género con un doble objetivo: prevenir o mitigar los impactos negativos sobre las mujeres y promover su empoderamiento. En aquellos proyectos de riesgo alto por su localización, bajo % de mujeres, prevalencia de violencia basada en género o sector muy masculino, se solicitará un protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de género. Asimismo, las empresas deberán informar a COFIDES sobre los casos de este tipo de acoso que tengan lugar.

Fijar límites razonables en las horas laborales para dejar tiempo al descanso y al ocio

COFIDES exige el cumplimiento de los *Convenios 1* y *30* de la *OIT relativo a las horas de trabajo* así

Como los *Convenios 14* y *106 sobre el descanso semanal*. Según estos Convenios, las horas de trabajo no deberían ser superiores a 48 por semana, salvo casos excepcionales. Todos los trabajadores deberían tener al menos 24 horas consecutivas de descanso por semana. La empresa de proyecto deberá dar a conocer el horario, los días y horas de descanso por medio de anuncios visibles. Con relación a las horas extraordinarias, indicaciones para tratar esta cuestión en el *helpdesk de la OIT.*

Proporcionar salarios razonables considerando el coste de la vida

La empresa de proyecto deberá dar a conocer las condiciones salariales antes de ocupar un empleo y siempre que se produzcan variaciones. Asimismo, los empleadores no pueden limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario y los descuentos de mismo fuera de la ley. En caso de quiebra, los trabajadores son acreedores preferentes en relación a los salarios. COFIDES exige el cumplimiento del *Convenio 95* de la OIT relativo a la protección del salario.

A menudo los salarios mínimos han sido fijados por ley en el país de destino de la inversión, pero no han sido actualizados durante años, existiendo una brecha con respecto al salario digno que está basado en una evaluación más realista del coste de la vida. Cuando los trabajadores reciben un salario mínimo no acorde con el nivel de vida local se pueden ver forzados a trabajar horas extraordinarias de forma excesiva y correr riesgos relativos a seguridad y salud laboral. COFIDES apoya que la empresa de proyecto establezca un salario, tanto si es nominal como si es a destajo, que, al menos, satisfaga esas necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias. Existen organismos que ofrecen información adicional sobre salario digno así como información específica por país (por ejemplo, Global Living Wage Coalition y The Sustainable Trade Initiative).

Asegurarse de que todos los trabajadores tienen un contrato de trabajo y comprenden su contenido

COFIDES apoya que el contrato laboral especifique los términos del trabajo, es decir, el contenido del trabajo, salario, horario laboral, horas extras, vacaciones, períodos de descanso, permiso de maternidad/paternidad, formación, comité de seguridad y salud, seguros, beneficios sociales y condiciones de finalización. Asimismo, debería estar redactado en un idioma que los trabajadores conozcan y que pueda ser comprendido por todos ellos. En el caso de trabajadores que no cuenten con educación primaria, será necesario asegurarse de que han comprendido todas las cuestiones incluidas en el mismo

[2] Iniciativa puesta en marcha por las IFD del G7 para movilizar financiación en proyectos que impulsen la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres

Asegurar un alojamiento y condiciones de vida adecuados a los trabajadores desplazados

En casos específicos, con trabajadores desplazados para la construcción u operación de un proyecto, COFIDES puede requerir que la empresa de proyecto proporcione un alojamiento que ha de tener unas condiciones adecuadas incluyendo instalaciones y servicios básicos como dormitorios, aseos, zonas de esparcimiento, acceso a servicio médico, comida y agua potable. En caso de que se alojen mujeres y/o familias, se han de establecer mecanismos adecuados para garantizar su seguridad e intimidad. COFIDES utiliza como estándar de referencia el documento de la CFI y el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD).

Aplicar políticas de seguridad privada de las instalaciones que salvaguarden los derechos humanos de trabajadores y terceros

En aquellos casos en que la inversión requiera de personal especializado en protección y seguridad privada de las instalaciones, COFIDES podrá requerir que la empresa diseñe políticas y procedimientos de conducta y facilite formación a dicho personal de manera que las actuaciones de seguridad salvaguarden los derechos humanos de trabajadores y terceros y no se cometa abuso de autoridad y fuerza.

La *Norma de Desempeño nº 4* de la CFI contiene un apartado sobre personal de seguridad que puede servir de referencia**.** Asimismo, la iniciativa *Voluntary Principles on Security and Human Rights* en la que participan diversos gobiernos, ONG internacionales y empresas, promueve la adopción de un conjunto de principios para guiar a las empresas en proporcionar seguridad para sus operaciones respetando los derechos humanos.

Respetar los derechos de los pueblos indígenas

La empresa de proyecto que desarrolle su actividad en un área en la que existan pueblos indígenas o que pueda impactar en los mismos, está obligada a cumplir con el *Convenio 169* de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales. En el caso de que existan trabajadores indígenas no se aplicarán medidas discriminatorias en el acceso y en las condiciones laborales.

Hay que tener en cuenta por otro lado, que la tierra y los derechos relacionados con los recursos son de fundamental importancia para los pueblos indígenas por muchos motivos como el significado religioso de la tierra, la autodeterminación, la identidad y factores económicos. La tierra es un activo económico fundamental. La seguridad y permanencia del control y uso de los recursos naturales es en realidad más importante para la mayoría de los pueblos indígenas que la propiedad directa de la tierra. La demanda de propiedad en realidad deriva de la necesidad de asegurar el acceso a estos recursos, por lo que es clave examinar cómo la legislación de cada país resuelve esta cuestión. Hay que tener en cuenta que existen sociedades indígenas en todos los continentes. Información detallada para gestionar estas cuestiones se encuentra en el *Convenio 169* de la OIT, la *Norma de Desempeño nº 7* y la *Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas*.

RECOMENDACIONES

Implantar mejoras en las condiciones laborales

La mejora en las condiciones laborales influye en la motivación y productividad de los trabajadores, por lo que es recomendable desarrollar una política de recursos humanos que, teniendo en cuenta las características de la empresa y de su equipo, estudie la implantación progresiva de estas cuestiones. Los estándares de la OIT recomiendan reducir las horas de trabajo a 40 horas semanales, proporcionar bajas remuneradas en caso de enfermedad y vacaciones anuales pagadas de al menos tres semanas. La empresa de proyecto debería asimismo valorar ofrecer prestaciones sociales a sus empleados más allá de la ley (por ejemplo, asistencia o seguro médico, guarderías y transporte).

Contribuir a generar un debate público

Las empresas interactúan en distintos niveles con la administración del país en el que desarrollan el proyecto. Por ello, tienen el derecho y la responsabilidad de expresar sus puntos de vista acerca de cuestiones que afecten a su actividad, a sus empleados y a las comunidades de las que forman parte.

Preservar también los derechos en la esfera digital

Los derechos digitales se entienden como la extensión de los derechos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU a la esfera digital, para fomentar un modelo de transformación digital que refuerce los valores humanos, garantizando el acceso a la información y participación, la libertad de expresión, la no discriminación, el uso ético y protección de los datos, la privacidad, la ciberseguridad y la desconexión digital en el ámbito laboral. En la actualidad, no existe un estándar universal para estos derechos, sino que cada país está creando su carta de derechos digitales, sin carácter normativo. La Comisión Europea[3]también lanzó en 2022 una declaración sobre derechos y principios digitales. Es importante conocer y respetar el marco de derechos digitales de cada contexto, especialmente para aquellos proyectos con alto componente digital.

[3] Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (EC, 2022). https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles#Declaration

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con carácter general, la gestión de una empresa debe incorporar el respeto a los aspectos de seguridad y salud en el trabajo. Las reglas para un ambiente laboral saludable y seguro se tratan especialmente en las *Guías Generales sobre Medioambiente, Salud y Seguridad* de la CFI. Son estándares que proporcionan el marco para que las empresas creen unas condiciones laborales seguras y saludables y tomen las precauciones necesarias para proteger a los empleados de los riesgos laborales a los que están expuestos. COFIDES exige el cumplimiento del *Convenio 155* de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.

En el año 2022 la OIT amplió los Convenios Fundamentales para incluir dos relativos a seguridad y salud laboral, en concreto, el nº 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y el nº 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

FORMALIDADES

Establecer un ambiente laboral seguro y saludable enfocándose en la prevención

Las actividades de salud y seguridad laboral deben dirigirse a prevenir y proteger de manera efectiva a los empleados, tanto de riesgos físicos como factores psicosociales que puedan afectar a su trabajo. Las empresas deberán tomar en consideración los estándares nacionales y sectoriales a la hora de diseñar e implementar dichas medidas, además de tener en cuenta los niveles de conocimiento y concienciación de las comunidades locales en esta materia. Asimismo, las empresas has de asegurarse de que han identificado y tienen en cuenta los riesgos específicos para las mujeres embarazadas o que puedan afectar a su salud reproductiva, así como aquellos relativos a las personas con discapacidad.

En determinados proyectos, COFIDES puede requerir la elaboración de Planes de Seguridad y Salud, Planes de Prevención de Riesgos Laborales y/o Planes de Emergencia, así como solicitar el nombramiento de un responsable que se haga cargo de estas cuestiones.

Proporcionar a los empleados información y formación

Todos los empleados deben conocer los riesgos a los que se exponen y ser formados para desarrollar sus tareas de forma segura antes de empezar a trabajar. Esta formación inicial conviene que continúe con cursos periódicos. La formación se realizará en un idioma que comprendan.

Dar acceso y solicitar el uso de equipos protectores

La empresa de proyecto debe proporcionar a los trabajadores todos los equipos de protección individual necesarios, sin ningún coste para la plantilla. El equipo necesario depende de la naturaleza del trabajo pero podría incluir ropa especial, guantes, casco, gafas, arneses, etc. Cabe señalar que debe priorizarse la adopción de medidas de protección colectiva frente a los equipos de protección individual (EPIs). Estas últimas se emplearán cuando las medidas de protección colectiva sean insuficientes para asegurar el desempeño del trabajo en condiciones seguras. Las empresas de proyecto han de asegurarse de que proporcionan EPIs adecuados a las mujeres trabajadoras.

Involucrar a los empleados en procedimientos de trabajo seguro

Los trabajadores deben ser involucrados en procedimientos de trabajo seguro y, cuando se considere necesario por la empresa, a través de un comité de seguridad y salud que incluya representantes de la dirección y grupos relevantes de empleados. El comité debería encargarse de responder a las quejas relativas a seguridad y salud, controlar las estadísticas de accidentes y prevenir su repetición. En el caso de que un trabajador detecte una situación que entrañe peligro inminente y grave para su vida o salud, no se podrá exigir que reanude el trabajo hasta que se implanten las medidas correctivas necesarias.

Garantizar que el personal subcontratado trabaja en condiciones adecuadas

COFIDES apoya que la empresa de proyecto tome medidas para que el personal que subcontrate o esté bajo su supervisión directa, trabaje en condiciones adecuadas de seguridad y salud, así como que reciba la formación e información precisa para ello. En proyectos específicos puede requerir acciones concretas en esta materia como código de proveedores o auditorías a los mismos.

Registrar los accidentes e implantar medidas correctivas

El riesgo de accidentes debe eliminarse y, en caso de que no sea técnica o económicamente viable, minimizarse a través de medidas técnicas, formativas y organizativas. Si tuviera lugar un suceso con consecuencias graves para la salud o integridad de los trabajadores, la empresa de proyecto debe llevar a cabo una investigación que determine las causas del mismo y las medidas correctivas que se van a implantar para evitar su repetición. Deberá asimismo informar a COFIDES sobre los detalles del suceso y las medidas implantadas.

RECOMENDACIONES

Establecer metas cuantificables

Un plan de seguridad y salud debería establecer objetivos claramente cuantificables y realizar al menos una revisión anual de la pertinencia de los mismos. Es especialmente recomendable tener un registro de accidentes que recoja la índole del mismo y sus causas, así como tener un objetivo de reducción revisado anualmente.

Velar por que no exista acoso laboral

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones supone un atentado contra la dignidad de la persona y la empresa de proyecto debe procurar un entorno libre de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo. Debería disponer de mecanismos que eviten y, en su caso, traten este tipo de situaciones, ofrezcan formación a la plantilla y prohíban las represalias a las personas que denuncien. En muchos países la regulación nacional ya exige la existencia de mecanismos de prevención de estos comportamientos.

MEDIOAMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial

Un análisis medioambiental ha de tener en cuenta un amplio abanico de impactos, directos e indirectos, locales o globales en el medio natural. La referencia para evaluar las cuestiones medioambientales se encuentra en las *Normas de Desempeño 1, 3 y 6*, las *Guías Generales sobre Medio ambiente, Salud y Seguridad*, las *Guías Sectoriales* de la CFI, y del BERD, las *Líneas Directrices de la OCDE*, así como los convenios internacionales en esta materia (véase el Anexo).

COFIDES trata, asimismo, entre otros objetivos, de promocionar inversiones que permitan la adaptación al cambio climático y la mitigación de los efectos derivados del cambio climático, disminuyan los gases de efecto invernadero emitidos, promuevan la eficiencia energética y contribuyan a preservar la calidad del entorno ambiental a través del uso eficiente de recursos.

COFIDES muestra su compromiso con el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático con la Declaración sobre el Apoyo Público Internacional a la Transición Energética Limpia adoptada con motivo de la COP26 en Glasgow en noviembre de 2021 y con otros compromisos en la materia en la esfera multilateral y comunitaria. COFIDES es parte signataria de la *EDFI Harmonised Fossil Fuel Exclusion List* y la *EDFI Statement on Climate and Energy Finance*. Al mismo tiempo, COFIDES no financia proyectos relacionados con combustibles fósiles en ninguno de los segmentos de su cadena de valor.

COFIDES se ha comprometido asimismo a destinar, durante el período 2022-2024, el 30% del volumen de formalizaciones a proyectos de acción climática y sostenibilidad medioambiental, según los principios técnicos de la Taxonomía de Finanzas Sostenibles y los Common Principles for Climate Finance desarrollados por un grupo de Multilateral Development Banks y el International Development Finance Club.

FORMALIDADES

Establecer procedimientos medioambientales dirigidos a prevenir la contaminación

Las actividades medioambientales de la empresa de proyecto deben ir dirigidas a prevenir la contaminación en todas sus vertientes (agua, aire, suelo, organismos y recursos) mediante la utilización de la tecnología más limpia posible, proteger el medio ambiente del entorno así como reducir y gestionar adecuadamente los residuos generados, en especial productos peligrosos. Deben también reducir la posibilidad de accidentes a través de una gestión razonable del riesgo y medidas preventivas y de mitigación acordes al mismo. Las actividades deben cumplir con los estándares nacionales e internacionales del sector. (ver Anexo) no aparece

Asegurar formación y concienciación medioambiental entre los empleados

Los empleados deben ser formados para manejar los recursos – materias primas, agua y energía –, así como los residuos, de manera adecuada y proteger el medioambiente en conexión con sus tareas. Todos los empleados deben tener acceso a las instrucciones de trabajo y a información medioambiental en un idioma que comprendan para que puedan desempeñar sus tareas adecuadamente

Proteger la diversidad biológica y la salud de los ecosistemas

COFIDES no financia proyectos de comercio con fauna y flora salvajes regulados por la *Convención sobre comercio internacional de especies en peligro de fauna y flora salvaje* (CITES), ni los que impliquen la destrucción de áreas de Alto Valor de Conservación (Ver *Lista de Exclusión*). La empresa de proyecto deberá procurar que los impactos sobre los ecosistemas y su biodiversidad sea el mínimo posible. Asimismo, si las actividades se desarrollan en áreas cercanas a hábitats naturales o críticos deberá llevar a cabo un Estudio de Impacto Ambiental.

RECOMENDACIONES

Implantar un sistema de gestión medioambiental

La existencia de un sistema de gestión medioambiental ayuda a sistematizar e integrar los aspectos ambientales en las actividades, además de promover la protección ambiental y la

prevención de la contaminación. Asimismo, optimizará la gestión de recursos y residuos, reducirá los impactos negativos y la posibilidad de accidentes, todo lo cual puede redundar en ahorros económicos y mayor productividad.

Concentrar sus esfuerzos en una producción sostenible y circular

La empresa de proyecto debería reducir en la medida de lo posible el consumo de los recursos requeridos, especialmente recursos naturales, para desarrollar su actividad y optar por aquellos que generen menores impactos y presión sobre el medioambiente. Entre las medidas para alcanzar este objetivo se podrían incluir:

- Utilización de recursos renovables de modo eficiente.
- Minimización de la generación de residuos.
- Reutilización y reciclaje de residuos.
- Sustitución de sustancias peligrosas.
- Estratégias de circularidad y durabilidad: reutilización, reparabilidad, repropósito, reciclado.
- Empleo de la mejor tecnología disponible
- Exploración de soluciones basadas en la naturaleza.

Cualquier iniciativa cuyo objetivo contribuya a que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantenga en la economía durante el mayor tiempo posible, de modo que se reduzca la generación de residuos y las huellas de las actividades en el medio natural, es decir que contribuya a una economía circular, es beneficiosa tanto para la propia empresa como para la sociedad en su conjunto.

Centrarse en la contribución de la empresa para mitigar el calentamiento global y sus vulnerabilidades

La empresa de proyecto debería tomar las medidas necesarias para controlar el consumo energético de sus procesos y actividades con el objetivo de reducir los posibles impactos en el clima, por ejemplo, disminuyendo el consumo de combustibles fósiles, aplicando las mejores prácticas en el sector o teniendo como objetivo convertirse en una empresa neutra en carbono.

Entre las medidas para contribuir a este objetivo se encuentran:

- Disminución del consumo de combustibles fósiles en favor de energías limpias y bajas en carbono como las renovables.
- Establecimiento de estrategias de ahorro y eficiencia energética.
- Integración de tecnologías limpias de combustión, o tecnologías de captación y/o revalorización de CO_2 y el metano.
- Realización de proyectos de compensación a través de créditos de carbono para aquellas emisiones complejas de reducir.
- Elaboración de planes de mitigación y adaptación.
- Establecimiento de metas para la transición hacia su neutralidad climática.

Cálcular la huella de carbono

La empresa podría cuantificar la cantidad de gases de efecto invernadero generados tanto en la fase de construcción como en la de operación, con el objetivo de estimar el impacto del proyecto en el calentamiento global. El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico ha desarrollado una serie de herramientas para facilitar este cálculo.

COFIDES calcula y compensa la huella de carbono de su oficina (alcances 1 y 2) con carácter anual. Asimismo, en 2022 ha llevado a cabo la medición de la huella de carbono del conjunto de las empresas de su cartera, empleando la metodología PCAF[4], para mejorar la gestión del riesgo, así como la identificación de oportunidades y con el objetivo final de lograr una cartera neutra en carbono.

Abordar un enfoque renegerativo

Se recomienda que las empresas de proyecto vayan más allá de la prevención de la contaminación y aborden la restauración y regeneración de los ecosistemas dañados por la contaminación

[4] Metodología desarrollada por la Alianza para la Contabilidad del Carbono (Partnership for Carbon Accounting Financials: PCAF, por sus siglas en inglés)

causada por sus actividades en especial mediante soluciones basadas en la naturaleza.

Considerar iniciativas internacionales

En 2015 el Consejo de Estabilidad Financiera creó el Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) con el objetivo principal de que las empresas integren e informen sobre el impacto del cambio climático en sus negocios, considerando el objetivo del Acuerdo de Paris de limitar el calentamiento global a menos de 2ºC. En 2017, TCFD publicó una serie de *recomendaciones* para gestionar y comunicar adecuadamente los riesgos relativos al clima, La iniciativa ha logrado un amplio respaldo por parte de empresas públicas y privadas, inversores, gobiernos y otros organismos internacionales.

Adicionalmente, en junio de 2020, la Comisión Europea publicó la Taxonomía de Finanzas Sostenibles, según la cual una actividad económica será sostenible si contribuye sustancialmente a alguno de los siguientes objetivos: mitigación del cambio climático, adaptación al cambio climático, uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición hacia una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y recuperación de la biodiversidad. Entre sus principales objetivos está el de evitar el greenwashing ya que será necesario informar sobre cómo se han utilizado los criterios de la iniciativa. Recomendamos a las empresas que estructuren sus operaciones de acuerdo con esta Taxonomía para que sus proyectos sean sostenibles.

ANTICORRUPCIÓN

La corrupción y el soborno son reconocidos como uno de los mayores desafíos del mundo. Son una barrera muy importante para el desarrollo con un impacto desproporcionado en las comunidades más desfavorecidas. El *Convenio de la OCDE de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros* (también conocido como Convenio Anticohecho) así como el *Convenio de la ONU contra la Corrupción* exigen combatir la corrupción y el soborno.

COFIDES no acepta la corrupción. La Compañía incorpora una copia del *Convenio Anticohecho de la OCDE* en todos los contratos, además de una cláusula de cumplimiento al respecto.

En 2011, la Compañía patrocinó, junto con la Red Española del Pacto Mundial, una *Guía de Lucha contra la corrupción y promoción de la transparencia*. Esta Guía pretende facilitar a las empresas, especialmente a las pymes la comprensión del alcance del concepto de corrupción y los riesgos que entraña para la gestión de su negocio.

FORMALIDADES

Elaborar y adoptar programas y mecanismos de control interno

COFIDES, a través del Convenio Anticohecho y las Líneas Directrices de la OCDE, apoya que la empresa de proyecto cree, comunique y mantenga una cultura dentro de la organización en la que la corrupción no sea tolerada ni directa ni indirectamente. Asimismo, es conveniente identificar y evaluar los posibles riesgos de verse involucrada en corrupción en cualquier parte de las operaciones y preparar una política que guíe a los empleados con contactos externos incluyendo, entre otras cuestiones, la prohibición del ofrecimiento o la aceptación de un soborno u otras formas de extorsión en cualquier parte del pago de un contrato, por ejemplo regalos, patrocinios, ventajas personales y cobro de comisiones.

Formar a los empleados en prácticas de anticorrupción

La formación a todos los empleados sobre las políticas y mecanismos de control interno es una cuestión fundamental para evitar o tratar cuestiones relativas a la corrupción. De esta forma, los empleados conocerán los posibles dilemas que se pueden presentar y como gestionarlos.

Evitar los pagos de facilitación

Los pagos de facilitación son pagos para asegurar o agilizar la realización de trámites que la empresa tiene que llevar a cabo con la administración pública. Estos pagos están prohibidos en la mayoría de los países ya que se consideran una forma de soborno. La empresa de proyecto debe tratar de evitarlos siempre y, por lo tanto, formar a sus empleados sobre cómo rechazarlos.

RECOMENDACIONES

Dar a conocer los mecanismos anticorrupción a socios, contratistas y proveedores

La empresa de proyecto debería dar a conocer sus prácticas anticorrupción a los proveedores más importantes, así como a otros socios relevantes. Debería, asimismo, llevar a cabo un seguimiento de sus socios más importantes y tener el derecho a cancelar la relación en el caso de que se pruebe fehacientemente que algún socio ha pagado sobornos.

RELACIONES CON LA COMUNIDAD LOCAL

Las actividades de las empresas inciden en mayor o menor grado sobre la sociedad y el medio ambiente del lugar en el que se ubican. Una buena relación con la comunidad local beneficia tanto a la propia comunidad como a la empresa de proyecto y para ello se hace necesario evaluar los impactos y establecer una adecuada comunicación.

Las *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* así como la *Norma de Desempeño* nº 4 de la CFI sobre Salud y Seguridad de la Comunidad, constituyen el marco de referencia para evaluar los impactos sobre la comunidad local así como sus relaciones con la misma.

FORMALIDADES

Evaluar los impactos sobre las comunidades locales, especialmente las más vulnerables

Es relevante, especialmente en proyectos internacionales, que la empresa de proyecto identifique los impactos potenciales que su actividad puede generar sobre la comunidad local y planificar la forma de evitar o mitigar los impactos negativos y potenciar los positivos, prestando especial atención a los impactos sobre comunidades marginadas y vulnerables (minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, discapacitados, trabajadores inmigrantes y población indígena).

En determinados proyectos con riesgo social alto, COFIDES requiere que las empresas lleven a cabo un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos alineado con los Principios Rectores para empresas y derechos humanos de la ONU. Se trata de un proceso cuyo objetivo es identificar, prevenir o mitigar los impactos negativos en los derechos humanos y que pone el foco en el impacto sobre las personas. La OCDE ha publicado una *Guía para la debida diligencia para una conducta empresarial responsable*

Establecer una comunicación transparente y consulta adecuada

Una información clara, completa y accesible contribuye a comprender las actividades de la empresa, especialmente si se trata de actividades con potenciales efectos significativos sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad. Puede servir asimismo para manifestar su compromiso con las prácticas socialmente responsables. En determinados proyectos es preciso además establecer y mantener una relación continua con las comunidades afectadas, sobre la base de consultas y participación.

No participar en desalojos forzosos y compensar adecuadamente los realojos

Los desalojos forzosos sólo pueden ser realizados por los gobiernos. No obstante, se recomienda a las empresas que colaboren con la administración para que dichos desalojos se realicen con los menores perjuicios posibles.

En caso de una reubicación voluntaria, la empresa de proyecto debe asegurarse de que exista un consentimiento libre e informado de la comunidad local afectada por el proyecto. Debe asimismo prepararse un plan de acción estableciendo las actividades necesarias para que la comunidad afectada obtenga las mismas o mejores condiciones de vida.

RECOMENDACIONES

Contribuir a la mejora de las capacidades locales

Es recomendable incorporar a personal local como una parte importante de la fuerza laboral, incluyendo mandos intermedios y asegurar su formación para mejorar su nivel de cualificación, todo ello garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades para las mujeres y otros colectivos vulnerables. La empresa podría también influir en las capacidades tecnológicas y de gestión de sus filiales y subcontratistas, contribuyendo en último término a aumentar el nivel de vida de la población local.

Participar activamente en la comunidad local

La empresa de proyecto debería establecer relaciones con la comunidad local que contribuyan a crear un clima de confianza y reducir riesgos reputacionales. Actividades como la adquisición de productos y servicios locales, la colaboración en programas de educación, el apoyo a instituciones civiles y redes comunitarias que a menudo invitan a empresas privadas a involucrarse, así como donaciones o trabajo voluntario, contribuyen igualmente a desarrollar relaciones beneficiosas entre las empresas y las comunidades en las que operan.

Mejorar las condiciones de salud pública

La salud es un derecho humano y la empresa de proyecto debería pensar en el modo de promoverla entre sus empleados. Esto puede llevarse a cabo

mediante acceso a servicios médicos, vacunaciones o promoviendo un estilo de vida saludable.

En aquellas regiones en las que las enfermedades crónicas sean un problema extendido, la empresa de proyecto debería hacer una contribución activa para evitar su extensión. La empresa podría ofrecer formación a los empleados para evitar contraer la enfermedad, considerar el ofrecimiento de chequeos regulares de salud, asegurar la disponibilidad de métodos anticonceptivos gratis y organizar campañas informativas.

En algunos países, la violencia doméstica es un problema extendido y el apoyo del gobierno es insuficiente. La empresa que sea consciente de que sus trabajadoras están siendo sometidas a este tipo de violencia, debería ayudarlas para que puedan establecer contacto con centros de atención de víctimas o iniciativas similares que ofrezcan ayuda profesional.

Salvaguardar el patrimonio cultural

La empresa de proyecto deberá también considerar el posible impacto de sus actividades en el patrimonio cultural e intangible, en especial en zonas donde este resulte de alto valor para la comunidad local o el patrimonio mundial, por su vinculación con valores o herencias de tipo histórico, religioso o social de especial sensibilidad.

ANEXOS

CONVENIOS Y DECLARACIONES INTERNACIONALES. RECURSOS ADICIONALES

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

CONVENIOS Y DECLARACIONES INTERNACIONALES. RECURSOS ADICIONALES.

De ámbito general:

CFI (BANCO MUNDIAL): *Normas de Desempeño (ND)*

ND1: Evaluación y manejo de los riesgos e impactos ambientales y sociales

(a) Identificar riesgos e impactos socioambientales;
(b) Adoptar jerarquía de mitigación: anticipar, evitar; minimizar; compensar;
(c) Mejorar desempeño mediante un sistema de gestión medioambiental y social;
(d) Participación con comunidades afectadas u otros grupos de interés a lo largo del ciclo de proyecto. Incluye mecanismos de comunicación y de quejas.

ND2: Trabajo y condiciones laborales

(a) Trato justo, no discriminación, igualdad de oportunidades;
(b) Buena relación trabajador – dirección;
(c) Cumplimiento con empleo y legislación laboral nacional;
(d) Protección de trabajadores, en especial los grupos vulnerables;
(e) Promover salud y seguridad;
(f) Evitar uso de trabajo forzoso o trabajo infantil.

ND3: Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación

(a) Evitar, minimizar o reducir la contaminación relacionada con el proyecto;
(b) Uso más sostenible de recursos, incluyendo energía y agua;
(c) Reducir emisiones de gases de efecto invernadero.

ND4: Salud y seguridad de la comunidad

(a) Anticipar y evitar impactos adversos en la salud y seguridad de las comunidades afectadas;
(b) Salvaguardar personal y propiedad de acuerdo a principios internacionales relevantes de derechos humanos.

ND5: Adquisición de tierras y reasentamiento voluntario

(a) Evitar/minimizar impactos sociales y económicos adversos de adquisición de tierras o restricciones en el uso de la tierra:
  i. Evitar/minimizar desplazamientos;
  ii. Proporcionar diseños de proyecto alternativos;
  iii. Evitar desalojo forzoso.
(b) Mejorar o restaurar medios de subsistencia y estándares de vida;
(c) Mejorar condiciones de vida entre las personas desplazadas suministrando:
  i. Vivienda adecuada;
  ii. Seguridad de tenencia.

ND6: Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de recursos naturales vivos

(a) Protección y conservación de la biodiversidad;
(b) Mantenimiento de los beneficios de los ecosistemas;
(c) Promoción de la gestión sostenible de los recursos naturales;
(d) Integración de las necesidades de conservación y las prioridades de desarrollo.

ND7: Pueblos indígenas

(a) Asegurar el pleno respeto a los pueblos indígenas;
  i. Derechos humanos, dignidad, aspiraciones;
  ii. Subsistencia;
  iii. Cultura, conocimiento, prácticas;
(b) Evitar/minimizar impactos adversos;
(c) Beneficios y oportunidades de desarrollo sostenibles y culturalmente adecuados;
(d) Consentimiento libre, previo e informado en determinadas circunstancias.

ND8: Patrimonio cultural

(a) Protección y preservación de la herencia cultural;
(b) Promoción de una distribución justa de los beneficios del patrimonio cultural.

Generales

1. CFI (BANCO MUNDIAL): *Guías Generales sobre medioambiente, salud y seguridad*
2. OCDE: *Líneas Directrices para Empresas Multinacionales* y *Guía para una Conducta Responsable*

3. OIT: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*
4. ONU: *Pacto Mundial*

Sectoriales:

1. *OCDE: Guías sectoriales sobre conducta responsable.*
2. *Forest Stewardship Council (FSC)*
3. *Marine Stewardship Council (MSC)*
4. *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)*

Certificaciones:

1. ISO 14001 sobre gestión medioambiental
2. ISO 45001 sobre sistemas de gestión de seguridad y salud laboral
3. SA 8000 sobre condiciones laborales

Derechos Humanos:

1. ONU: *Carta Internacional de Derechos Humanos*:
2. Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966).
3. ONU: *Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos*: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (ONU, 201)
4. Gobierno de España: *Plan Nacional Empresas y Derechos Humanos* (documento en fase borrador)
5. Comisión Europea: *Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas*
6. CFI – Banco Mundial: *Personal de Seguridad* (Norma de desempeño nº 4. Página 3)

Condiciones laborales:

1. OIT: *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales*
2. OIT Convenios: *(Ratificación Convenios)*

Fundamentales:

Convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930). *Protocolo (2014)* *Recomendación 230 (2014)*

Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración (1951)

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Convenio 138 sobre la edad mínima (1973)

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006)

Otros:

Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria, 1919) y *30 (comercio, 1930)*

Convenio 14 sobre descanso semanal (industria, 1921) y *106 (comercio y oficinas, 1957)*

Convenio 95 sobre la protección del salario (1949)

Convenio 97 sobre trabajadores migrantes (1949)

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981)

Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989)

Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000)

3. ONU Convenciones:

Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)

Medio ambiente:

1. *Declaración de RIO+ 20 sobre medioambiente y desarrollo (ONU, 2012)*
2. *Acuerdo de Paris para desarrollar la Convención Marco sobre Cambio Climático (ONU, 2015)*
3. *Protocolo de Montreal sobre Sustancias que Reducen la Capa de Ozono (UNEP, UNDP, UNIDO, BANCO MUNDIAL. 1987)*
4. Convenio de Basilea sobre el Control de Movimientos Transfronterizos de Sustancias Peligrosas y su Eliminación *(UNEP, 1992)*
5. *Convenio sobre Diversidad Biológica (UNEP, 1993)*
6. Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Persistentes Orgánicos (*COPs) (UNEP, 2004)*
7. *Convenio de Rotterdam sobre comercio internacional de productos químicos peligrosos (UNEP, FAO, 2004)*
8. *Comercio con fauna y flora salvajes regulados por la Convención sobre comercio internacional de especies en peligro de fauna y flora salvajes (CITES) (IUCN, 1973)*
9. Taxonomía de la Unión Europea *https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/tools-and-standards/eu-taxonomy-sustainable-activities_en*
10. Divulgación por las empresas de información relacionada con el clima: *https://finance.ec.europa.eu/sustainable-finance/disclosures/corporate-disclosure-climate-related-information_en*
11. European Green Deal: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

Anticorrupción:

ONU: *Convenio de Naciones Unidas contra la Corrupción* (2005)

OCDE: *Convenio de Lucha contra la corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales (2011)*

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Agrupados bajo 17 grandes objetivos, los ODS comprenden 169 metas a cumplir hasta 2030. Estos objetivos constituyen el núcleo fundamental de la nueva Agenda de Desarrollo post-2015, la cual gira en torno a cinco ejes centrales: “Planeta”, “Personas”, “Prosperidad”, “Paz” y “Alianzas”.

Los ODS buscan metas más ambiciosas que los ODM, sobre todo en tres cuestiones. En primer lugar, entienden el desarrollo como un concepto universal, persiguiendo un cambio de paradigma hacia un modelo de desarrollo sostenible social, económico y medioambiental a escala global. En segundo lugar, tratan de dar solución a los mayores problemas de la población internacional con un fin claro, la erradicación de la pobreza. Y en tercer lugar, incluyen un fuerte componente medioambiental que plantea el cuidado del planeta como base para el desarrollo y la prosperidad económica.

El Pacto Mundial de la ONU, *Global Reporting Initiative* y *World Business Council for Sustainable Development* han desarrollado una herramienta denominada ***SDG Compass***, que ayuda a alinear las estrategias empresariales con los ODS y a medir y gestionar su contribución a los mismos.

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos en todas las edades
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos
9. Desarrollar infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático)
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible

Compañía Española de Financiación del Desarrollo, COFIDES, S.A., S.M.E.
Paseo de la Castellana, 278 – 28046 Madrid (España)
Teléfonos: (+34) 91 562 60 08 / (+34) 91 745 44 80
Email: cofides@cofides.es

Fecha de edición: Diciembre de 2022

Antes de imprimir este documento asegúrese de que es necesario.