

**Entornos de trabajo diversos.
Entornos de trabajo inclusivos.
Una apuesta por la Agenda 2030**

**Askotariko lan-inguruneak. Lan-ingurune
inklusiboak. 2030 Agendaren aldeko apustua**



UGT
EUSKADI



ÍNDICE - AURKIBIDEA

PAG	3	1	Introducción
	6	2	Los Derechos Humanos laborales en el marco de los Derechos Humanos
	8	3	Derechos Humanos laborales, una garantía de la calidad de vida en el trabajo
	10	4	Procesos de participación laboral en clave de derechos
	12	5	Empresas con derechos, empresas inclusivas
	13	6	Empresas y derechos humanos ante los retos 2030

ORRIA	17	1	Sarrera
	18	2	Laneko giza eskubideak giza eskubideen esparruan
	20	3	Laneko giza eskubideak, laneko bizi-kalitatearen bermea
	22	4	Lan-arloan parte hartzeko prozesuak, eskubideen ikuspegitik
	23	5	Eskubideak dituzten enpresak, enpresa inklusiboak
	24	6	Enpresak eta giza eskubideak 2030erako erronken aurrean

1. Introducción

Se entiende por diversidad el conjunto de características que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad, incluyendo condiciones visibles y no visibles.

La inclusión, por su parte, se refiere a cómo se valoran las diferencias entre los individuos y se generan oportunidades para que todas las personas podamos desplegar al máximo nuestro potencial.

De acuerdo a esta perspectiva, toma especial importancia la puesta en marcha de una estrategia planificada que pone el foco en desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de la organización, fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que nos hace sentirnos valorados formando parte de un grupo o comunidad.

En el marco de su firme compromiso con la diversidad y la inclusión, los Derechos Humanos garantizan la no discriminación en entornos laborales, independientemente de las condiciones o circunstancias de carácter personal o social, respetando la legislación y teniendo como referencia válida los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los pactos internacionales desarrollados al respecto, se produce un cambio cualitativo en el Derecho internacional: de acuerdo al cual, un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del los derechos humanos.

Esto explica por qué desde el principio los derechos laborales formaron parte en la conformación de los derechos humanos dentro del Derecho internacional. La Constitución de la Organiza-

ción Internacional del Trabajo (1919), la redacción de las primeras normas internacionales del trabajo –convenios y recomendaciones–, el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT o la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal.

Fomentar la información y la comunicación forma parte de los procesos de desarrollo profesional de los diversos colectivos que consolidan este proceso a través de la puesta en marcha de prácticas inclusivas.

Tanto la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como los convenios fundamentales, expresión de la libertad de la asociación de la libertad sindical, y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, resultan elementos clave cuando hablamos de entornos de trabajo inclusivos.





Para ello, garantizar procesos de selección y contratación asentados sobre criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad que minimicen los posibles sesgos o prejuicios contrarios a la diversidad, al mismo tiempo que establezcan acciones específicas para fomentar la inclusión de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, resultan aspectos clave a la hora de gestionar principios básicos como el de igualdad de condiciones laborales, aprovechando así el talento que puedan aportar todos los profesionales en su diversidad.

Unas relaciones laborales que tengan en cuenta las políticas inclusivas desarrolladas bajo el paraguas de los derechos humanos, en el marco de consolidación de medidas de integración y conciliación, han de tener en cuenta la pluralidad de personas, asegurando que las decisiones en materia de promoción y desarrollo profesional, se fundamenten en criterios equitativos, eliminando para ello en todas las decisiones empresariales realizadas al respecto, motivos o consecuencias perjudiciales para la diversidad, promoviendo de ese modo procedimientos inclusivos adscritos a todos los colectivos de profesionales.

Con este documento queremos poner en valor, el papel de los Derechos Humanos en los entornos empresariales. como recurso para el desarrollo de políticas inclusivas y diversas que sirvan para excluir los prejuicios que puedan existir respecto a personas cuya condición social, cultural o educativa no respondan a modelos considerados tradicionalmente de referencia o habituales y que pueden condicionar indebidamente el progreso profesional basado en el mérito y la capacidad de las personas.

- Asegurando que, en la formación de las personas trabajadoras, con independencia del colectivo al que pertenezca, se le dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo, al mismo tiempo que se prevean en dicha formación acciones específicas desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la discriminación.

- Fomentando el uso del lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio.

- Preservando un ambiente libre de acoso laboral, especialmente el que tenga como intencionalidad o fundamento la discriminación directa o indirecta, asegurando la instauración de canales de denuncia ágiles y eficaces.
- Desarrollando de forma constante, políticas de sensibilización de las personas trabajadoras que pongan en valor la aportación que la diversidad representa para la gestión de las relaciones laborales desde una óptica de Derechos.
- Incorporar una cultura de relaciones laborales basada en la diversidad, que logre transmitir relaciones plurales e inclusivas.
- Facilitar la multiculturalidad como herramienta que permita potenciar la diversidad inclusiva de acuerdo a una Política alineada con los derechos humanos, garantizando de ese modo los derechos de libertad sindical y preservando la opción de cada persona en la defensa de sus intereses.

Garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad, eliminando los elementos de discriminación en cualquier ámbito laboral (retribución, selección, contratación, progreso personal, promociones profesionales y evaluación del desempeño) y por cualquier circunstancia (género, discapacidad, edad, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, etc), promoviendo iniciativas y acciones para garantizar dicho compromiso y rechazar y prevenir toda forma de abuso, acoso, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo resulta clave para trabajar en entornos laborales desde la óptica de los Derechos Humanos.

Desde UGT E consideramos relevante haber desarrollado una Guía como esta, con el objeto de analizar y visibilizar el rol que los sindicatos desempeñamos ante las nuevas áreas de ac-

tuación que promueven y consolidan el papel de los derechos humanos en nuestras sociedades.

Con iniciativas como esta, buscamos posicionar al mundo sindical como una plataforma que permita y facilite canalizar y reivindicar el papel de los Derechos Humanos como mecanismo de reivindicación y consolidación de las libertades de todos y todas los ciudadanos y ciudadanas.

En definitiva, hemos elaborado un documento dirigido a sensibilizar y ofrecer a la ciudadanía del País Vasco, vías para conocer las líneas de trabajo más relevantes en el ámbito de los derechos humanos y sociales, en las que el sindicalismo ha sido protagonista.

Con ello hemos perseguido concienciar sobre la contribución histórica del movimiento sindical como plataforma para encauzar sus ideales de cambio social teniendo en cuenta los retos a los que nos enfrentamos en materia de promoción y defensa de los derechos humanos.

Recuerda que puedes descargar el documento aquí:



2. Los Derechos Humanos laborales en el marco de los Derechos Humanos

De acuerdo a la OIT “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”

Será en la segunda mitad del siglo XIX, cuando podemos afirmar que tiene lugar los hechos más emblemáticos protagonizadas por el sector obrero con el objetivo de buscar mejores condiciones de trabajo y de vida.

Hasta entonces, las y los trabajadores se veían sometidos a extenuantes jornadas, de entre 12 a 14 horas diarias, seis días a la semana. Ello suponía que no había espacio para la vida familiar; no había espacio para la vida y los salarios no permitían realizar otras tareas que no fueran trabajar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) surge con la firma del Tratado de Paz de Versalles en 1919, que fue precisamente el que puso fin a la primera Guerra Mundial. En su apartado XIII este Tratado, aborda la creación de un organismo internacional del trabajo y, en su Preámbulo, recoge algunas de las preocupaciones que dominaron el movimiento obrero internacional durante el siglo XIX.

Va a ser preciso sin embargo, esperar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que en su artículo 23 proclama que toda persona tiene derecho al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo; a igual

salario por el mismo trabajo; a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure una vida digna; así como el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Podemos afirmar que nos encontramos ante el primer grupo de derechos laborales desarrollados con el objetivo de avanzar en el respeto a la dignidad y el desarrollo pleno del ser humano.

Los derechos laborales, fueron producto de luchas, esfuerzos y acuerdos por parte de todos los integrantes del mundo del trabajo: las y los trabajadores, las y los empleadores y el Estado. De hecho, el reconocimiento internacional de los derechos humanos no se explicaría en toda su dimensión si no se considerase la importancia del contenido de los derechos laborales en la dignificación del ser humano

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948),
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)



En el marco de estos Derechos laborales, es donde precisamente van a desarrollarse aspectos como:

- La reglamentación de las horas de trabajo, incluida la duración máxima de la jornada de trabajo.
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- Protección de niñas, niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de las y los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
- Reconocimiento del principio de libertad sindical.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, impone el deber a los Estados miembros, de respetar y promover los principios y derechos fundamentales en cuatro categorías:

- a) libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Hay una visible interdependencia entre derechos fundamentales en el trabajo y derechos humanos.

El derecho fundamental al trabajo que establece la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación pretende la igualdad de oportunidades a través de cambios en las legislaciones nacionales de los Estados

Y es que el principio de igualdad es transversal a toda la Declaración Universal de Derechos Humanos y de hecho, establece explícitamente, en varios de sus artículos, que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (artículos 1º, 2º y 7º), pero en especial en el artículo 7, especifica que todos tienen derecho por igual contra todo tipo de discriminación y contra toda provocación de tal discriminación.

Es precisamente este aspecto, clave en la declaración de Derechos Humanos, el que aunamos con la negociación colectiva como derecho que deriva de la libertad sindical, del derecho de asociación sindical y del ejercicio de esa actividad, no pudiendo obviar el papel de los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores en los procesos de negociación de las condiciones laborales.

3. Derechos Humanos laborales, una garantía de la calidad de vida en el trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

De ahí que, el fundamento de los Derechos Humanos se basa en principios que giran en torno a conceptos como la dignidad, la inviolabilidad y la autonomía de la persona.

Es por ello, por lo que los Derechos Humanos son derechos personales, individuales e inalienables, basados por ello en la naturaleza concreta y única de cada ser humano y articulados en base a cinco dimensiones:

- Los Derechos de la persona como tal
- Los Derechos de la persona en relación con los grupos sociales a los que pertenece.
- Los Derechos políticos.
- Los Derechos económicos, sociales y culturales.
- Los Derechos en el marco de un orden internacional justo

Los derechos humanos laborales, son esenciales en la definición de las Políticas sociales, ya que se erigen como el marco donde agrupar los principales elementos de la calidad del trabajo que afectan directamente a la dignidad humana como son:

Las propias características de los puestos de trabajo, tanto intrínsecas como extrínsecas, contemplando aspectos como la satisfacción profesional, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación o las perspectivas de trayectoria profesional.

Las especificidades del propio entorno de trabajo y el mercado laboral que ha de aunar los principios de igualdad de oportunidades, salud y seguridad, flexibilidad y seguridad, acceso al empleo, conciliación, diversidad y no discriminación.

El concepto de calidad de vida laboral es difícil de definir y operacionalizar debido a la complejidad y riqueza de dimensiones que traspasan el límite organizacional y laboral. Este concepto debe de ser considerado multidimensional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

La calidad de vida en el trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el trabajo y no sólo en la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral.

Las dimensiones que componen la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la dimensión psicológica del entorno de desempeño.

Es indudable que la vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que son las que conforman la propia vida personal del individuo. Es la vinculación entre lo laboral y lo extralaboral lo que al final va a determinar determina tanto el modo de vida como el estatus de los individuos.

La calidad de vida laboral es un derecho laboral



Existe la necesidad de que toda persona desempeñe su trabajo en un entorno y contexto organizacional en el que pueda tener calidad de vida en el ámbito laboral

Es el Convenio 156 de la OIT el que establece la igualdad de oportunidades y de trato a los trabajadores con responsabilidades familiares debiéndose permitir que éstos ejerzan su derecho a desempeñar su trabajo sin ser discriminados y paliando al máximo los posibles conflictos existentes entre responsabilidades familiares y profesionales.

Toda persona que desempeña un trabajo formal y legalmente lícito debe ser titular de su derecho a que se le garantice libertad, dignidad y el logro de su plena satisfacción y realización como persona y trabajador

4. Procesos de participación laboral en clave de derechos

El Programa Global del Empleo, establece que la educación y la formación es un derecho para todos, y como tal le corresponde a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen en el trabajo en este sentido.

La empleabilidad de los trabajadores en ocupaciones en las que puedan aplicar de la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, contribuyendo de esa manera al bienestar común, supone la necesidad de trabajar para ofrecer a los trabajadores oportunidades de formación que puedan contribuir a desarrollar esos derechos de educación y formación.

Por ello la implementación de políticas que faciliten el desarrollo de las competencias laborales, de acuerdo con el establecimiento de sistemas abiertos y flexibles de enseñanza y formación para los trabajadores es un aspecto clave en el marco de desarrollo de los procesos de participación.

Veamos algunos aspectos, que resultan claves a la hora de consolidar los procesos de participación laboral en clave de derechos.

► Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo

La participación en la toma de decisiones responde a un modelo de cogestión, cuya viabilidad y validez se está demostrando en múltiples contextos. Se ha de mostrado que participar en la toma de decisiones, se tona en la mejora de la productividad y en un mejor y mayor logro de objetivos.

La participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con las tareas que desempeñan implica que las personas tengan mayor control sobre su trabajo y que se sientan reconocidos al tomar en cuenta sus opiniones y aportaciones.

► **Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo**

El trabajador ha de tener la capacidad y los medios para poder comunicarse libre y abiertamente en el puesto de trabajo, tanto con sus superiores como con sus compañeros, así como con las personas vinculadas a la organización de cara a tener la posibilidad de crear vínculos de confianza en el entorno de trabajo. La interacción social, es un factor que alimenta la calidad de vida en el empleo y por ello no puede dejarse a un lado.

► **Derecho a recibir retroalimentación por el desempeño**

El trabajador tiene derecho a recibir información acerca de su desempeño, de cara a que éste pueda ser evaluado también desde un punto de vista personal, tanto en materia de objetivos a lograr como de rendimiento.

La retroalimentación es una respuesta continua que indica cómo se está desarrollando el trabajo que desempeña una persona y por ello genera un estímulo que sirve para poder corregir posibles errores.

► **Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo**

Es derecho del trabajador contar con el apoyo por parte de la organización, contar con respaldo que se traduzca a su vez en valorar sus contribuciones al propio desarrollo laboral y profesional, considerando objetivos y valores. El apoyo organizacional supone para las personas mayor compromiso y desempeño.

► **Derecho a un trato justo y digno en el trabajo**

El trato digno se refiere a la relación que existe entre personas, e incluye el derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo segundo que toda persona tiene todos los derechos y libertades señalados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole. Para evitar la discriminación en el ámbito laboral, la OIT establece la necesidad de implementar acciones tendentes a lograr la igualdad de género, de remuneración, de conciliación y de protección.



5. Empresas con derechos, empresas inclusivas

Las empresas inclusivas, comprometidas y que generan orgullo de pertenencia en materia de sostenibilidad son más competitivas.

La empresa tiene una responsabilidad junto con los demás agentes, por dejar un mundo mejor para las futuras generaciones, trabajando por construir un mundo más igualitario, en el que las oportunidades sean iguales para todos.

Es en este escenario donde entran en juego factores como la diversidad, ya que la diversidad, significa talento, lo que conlleva más creatividad, más innovación y, en consecuencia, valor añadido. Trabajar la diversidad, significa ganar siempre.

Podemos distinguir cinco categorías, que definen el ámbito de la diversidad:

- Generacional
- De género
- Cultural
- De identidad
- De diversidad sexual
- De capacidades y funcionalidad.

La diversidad en entornos empresariales significa respetar y apreciar la diferencia. Cada empleado trae sus perspectivas, sus pensamientos, sus creencias y sus ideas lo cual resulta clave a la hora de abordar los diferentes desafíos y oportunidades a los que la empresa tiene que hacer frente en su día a día. La empresa inclusiva, valora a todos los empleados y pone de relieve sus fortalezas, ofreciendo las mismas oportunidades y aceptando la diferencia.

La empresa inclusiva trabaja en base a los diferentes talentos que puede encontrar en su entorno, trabajando para eliminar las barreras, las discriminaciones y la intolerancia garantizando de ese modo que todos los empleados se sientan incluidos y apoyados.

La equidad en el lugar de trabajo consiste en respetar los derechos de todos y todos los trabajadores, respetando y promoviendo los derechos humanos en todos los entornos de trabajo dentro y fuera de la empresa.

- La diversidad fomenta la inclusión laboral de personas con características diferentes.
- La inclusión ayuda a eliminar barreras.
- La equidad significa respeto por los derechos de todas las personas.

La importancia de este aspecto se refleja en la constitución del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos establecido por el Consejo de Derechos Humanos en 2011 y renovado en 2014, 2017 y 2020.

Uno de los principales asuntos, tratado de hecho por este grupo de trabajo, es el relativo a la aplicación de los Principios Rectores en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, lo cual enlaza con el siguiente capítulo que vamos a tratar en esta Guía.



6. Empresas y derechos humanos ante los retos 2030

Los efectos de la pandemia, traducidos en una crisis económica sin precedentes, han tenido una repercusión directa en el ámbito de los derechos humanos. Por ello, hoy es más importante que nunca que todos tomemos conciencia sobre la importancia de no perder de vista la puesta en marcha de medidas que garanticen enarbolar los principios de la Agenda 2030. El impacto de la COVID-19 sobre el empleo han sido devastadores y de hecho en 2020 se perdió el 88% de las horas de trabajo, equivalentes a 255 millones de empleos a tiempo completo. La crisis económica ha puesto de manifiesto las desigualdades existentes, desigualdades que constituyen un desafío fundamental para la dignidad humana y el desarrollo sostenible.

El respeto de los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas. Estamos hablando de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.

La Carta Internacional de Derechos Humanos contiene una lista oficial de los derechos humanos fundamentales (que incluye en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos en que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), a la que vienen a sumarse los derechos fundamentales de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo conforme a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Agenda 2030 es la continuación del espíritu de la Declaración Universal, aprobada hoy hace 70 años por Naciones Uni-

das. No puede haber desarrollo sin derechos humanos, al igual que no hay derechos humanos sin desarrollo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una hoja de ruta para el desarrollo firmada por los Estados miembros de la ONU en 2015.

Involucra a toda la comunidad internacional, incluyendo a la propia Organización de las Naciones Unidas y sus agencias, así como otras entidades públicas y privadas como empresas, universidades o Gobiernos municipales y regionales.



La Agenda 2030 aborda la relación existente entre las dimensiones económica, social y medioambiental y la realidad local, nacional y global

La nueva agenda para el desarrollo sostenible reafirma que los Objetivos de Desarrollo Sostenible, centrados en la reducción del hambre, la pobreza, las enfermedades, la desigualdad de género... consisten en una agenda de sostenibilidad más amplia, abordando causas concretas y remarcando la necesidad universal de un desarrollo que beneficie a todas las personas.



En este marco, los 17 objetivos para el Desarrollo Sostenible constituyen la base para trabajar sobre la consecución de los derechos básicos incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, apostando por la sostenibilidad y la garantía de una vida digna para todas las personas sin dejar a nadie atrás.

Y es que, podemos afirmar que los ODS son la herramienta para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos

En este sentido, no hemos de perder de vista que La Agenda 2030 subraya el papel del sector empresarial en el logro de los ODS, y más específicamente es el Objetivo 17 el que habla de revitalizar las alianzas globales para el desarrollo sostenible, incluidas las alianzas público-privadas.

La empresa, como agente activo en este escenario, ha de hacer los máximos esfuerzos por contribuir de manera positiva, a las normas internacionales de derechos humanos respetando las normas del trabajo de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Poderes públicos, sociedad civil y empresa, no pueden perder de vista la aplicación de un enfoque de derechos humanos si quieren consolidar su contribución al cumplimiento de los ODS. Contribuir activamente al logro de los ODS con un enfoque de derechos humanos significa no perder de vista trabajar para la integración del marco de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en todas sus actividades.



1. Sarrera

Dibertsitatea pertsona bakarrak eta bereziak bihurtzen dituzten ezaugarrien multzoa da, hau da, pertsona bakoitzak bere aniztasunari esker ematen duen aberastasuna, ageriko eta ikusezineko baldintzak barne.

Inklusioak, bestalde, gizabanakoen arteko aldeak nola baloratzen diren eta pertsona guztiok gure potentziala ahalik eta gehien hedatzeko aukerak sortzen diren adierazten du. Ikuspegi horren arabera, garrantzi berezia hartzen du planifikatutako estrategia bat abiarazteak, erakundearen barruan pertsona guztien berezitasunekiko errespetua sortzen duten egiturak, sistemak, prozesuak eta kultura garatzean fokua jartzen duena, eta, era berean, talde edo komunitate bateko kide izatearen sentimendua sustatzen duena.

Aniztasunarekiko eta gizarteratzearekiko konpromiso irmoaren esparruan, Giza Eskubideek diskriminaziorik eza bermatzen dute lan-inguruneetan, baldintza edo zirkunstantzia pertsonalak edo sozialak edozein izanik ere, legedia errespetatuz eta Garapen Iraunkorreko Helburuak (GJH) erreferentzia balioudun gisa hartuz.

Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsaletik eta horri buruz nazioartean garatutako itunetatik abiatuta, aldaketa kualitatibo bat gertatzen da nazioarteko zuzenbidean: horren arabera, lan-eskubideen talde bat giza eskubideen barruan sartzen da. Horrek azaltzen du zergatik lan-eskubideak hasieratik parte hartu zuten giza eskubideen eraketan nazioarteko zuzenbidearen barruan. Lanaren Nazioarteko Erakundearen Konstituzioak (1919), lanaren nazioarteko lehen arauen idazketak (hitzarmenak eta gomendioak), LANeren kontrol-prozeduren ezarpenak edo Filadelfiako Adierazpenak (1944) eragin handia izan zuten Adierazpen Unibertsalaren idazketan.

Informazioa eta komunikazioa sustatzea jardunbide inklusiboak abian jarri prozesu hori sendotzen duten kolektiboen garapen profesionaleko prozesuen parte da.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) Adierazpena eta funtsezko hitzarmenak (askatasun sindikala elkartzeko askatasunaren eta negozioak kolektiborako eskubidearen benetako aitortzearen adierazpena), nahitaezko edo nahitaezko lan egiteko modu guztiak ezabatzea, haurren lana eraginkortasunez indargabetzea eta enpleguaren eta okupazioaren arloko diskriminazioa desagerraraztea funtsezko elementuak dira lan-ingurune inklusiboak buruz hitz egiten dugunean.

Horretarako, merezimendu- eta gaitasun-irizpide neutro eta objektiboetan oinarritutako hautaketa- eta kontratazio-prozesuak bermatzea, aniztasunaren aurkako balizko joerak edo erreiritziak minimizatuko dituztenak, eta, aldi berean, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten kolektiboen gizarteratzea sustatzeko ekintza espezifikoak ezartzea, funtsezkoak dira oinarritzko printzipioak kudeatzeko orduan, hala nola lan-baldintzen berdintasunarena, profesional guztiek aniztasunean eman dezaketen talentua aprobetxatuz.

Giza eskubideen babespean garatutako politika inklusiboak kontuan hartzen dituzten lan-harremanak, integrazio- eta kontziliazio-neurriak sendotzeko esparruan, pertsonen aniztasuna hartu behar dute kontuan, sustapen eta garapen profesionalaren arloko erabakiak irizpide ekitatiboetan oinarritzen direla bermatuz, eta horretarako, aniztasunari kalte egiten dioten arrazoiak edo ondorioak desagerraraziz horri buruz enpresak hartzen dituen erabaki guztietan, eta, horrela, profesionalen kolektibo guztiei atxikitako prozedura inklusiboak sustatuz.

Dokumentu honen bidez, giza eskubideek enpresa-inguruneetan duten zereginari balioa eman nahi diogu, politika inklusiboak garatzeko baliabide gisa.



2. Laneko giza eskubideak giza eskubideen esparruan

LANEren arabera, gizaki guztiek dute beren ongizate materiala eta garapen espirituala askatasun- eta duintasun-baldintzetan, segurtasun ekonomikoan eta aukera-berdintasunean lortzeko eskubidea, arraza, sinesmena edo sexua bereizi gabe.

XIX. mendearen bigarren erdialdean esan dezakegu langileen sektorea protagonista izan zen gertaerarik adierazgarrienak gertatu zirela, lan- eta bizi-baldintza hobekak bilatzeko helburuarekin.

Ordura arte, langileek egunean 12 ordutik 14 ordura bitarteko lanaldi luzeak egiten zituzten, astean sei egunetan. Horrek esan nahi zuen ez zegoela familia-bizitzarako espaziorik; ez zegoen bizitzeko espaziorik, eta soldatek ez zuten ahalbidetzen lan egitea ez zen beste zeregin batzuk egitea.

Lanaren Nazioarteko Erakundea (LANE) 1919an sortu zen, Versaillesko Bake Ituna sinatzean, hain zuzen ere, hura izan zen lehenengo Mundu Gerra amaitu zuena. Itun horren XIII. atalean, lanerako nazioarteko erakunde baten sorrera jorratzen da, eta hitzaurrean, nazioarteko langile-mugimenduak XIX. mendean izan zituen kezka batzuk jasotzen dira.

Hala ere, 1948ko Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalaren zain egon beharko dugu. Aldarrikapen horren 23. artikuluan aldarrikatzen denez, pertsona orok du lanerako eskubidea; lana askatasunez aukeratzeko eskubidea; lan-baldintza bidezkoak eta egokiak izateko eskubidea; langabeziaren aurkako babesa izateko eskubidea; lan beraren truke soldata berdina izateko eskubidea; bizitza duina bermatuko dion ordainsari bidezkoa eta egokia izateko eskubidea; eta sindikatuak sortzeko eta bere interesak sindikatzeko eskubidea.

Esan dezakegu gizakiaren duintasunarekiko errespetuan eta garapen osoan aurrera egiteko helburuarekin garatutako lan-eskubideen lehen multzoaren aurrean gaudela.

Lan-eskubideak borroken, ahaleginen eta akordioen ondorio izan ziren lan-munduko kide guztien aldetik: langileak, enplegatzailerak eta Estatuak. Izan ere, giza eskubideen nazioarteko aintzatespena ez litzateke bere osotasunean azalduko giza eskubideen edukiak gizakiaren duintasunean duen garrantzia kontuan hartuko ez balitz.

- Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsala (1948),
- Eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna (1966)
- Eskubide Ekonomiko, Sozial eta Kulturalen Nazioarteko Ituna (1966)

Lan-eskubide horien esparruan garatuko dira, hain zuzen ere, honako alderdi hauek:

- Lanorduen araudia, lanaldiaren gehieneko iraupena barne.
- Eskulanaren kontratazioa, langabeziaren prebentzioa eta soldata duinaren hornidura arautzea.
- Langilea gaixotasun edo istripuen aurka babestea, lanaren ondorio gisa.
- Haurrak, gazteak eta emakumeak babestea.
- Zahartzaroko eta baliaezintasuneko pentsioa, atzerrian lan egiten duten langileen interesak babestea.
- Ordainsari-berdintasunaren printzipioa onartzea baldintza berdinetan.
- Askatasun sindikalaren printzipioa aitortzea.

LANEren adierazpenak, laneko oinarritzko printzipio eta eskubideei buruzkoak, oinarritzko printzipio eta eskubideak errespetatu eta sustatzeko betebeharra ezartzen die estatu kideei, lau kategoriatan:

- A) elkartzeko askatasuna, askatasun sindikala eta negoziozko kolektiborako eskubideak benetan aitortzea;
- B) derrigorrezko edo derrigorrezko lan mota guztiak ezabatzea;
- C) Haurren lana eraginkortasunez indargabetzea, eta
- D) Enpleguaren eta okupazioaren arloko diskriminazioa ezabatzea.

Agerikoa da laneko oinarritzko eskubideen eta giza eskubideen arteko mendekotasuna dagoela

Enplegurako oinarritzko eskubideak enplegu- eta okupazio-arloko diskriminazioa desagerrarazten du, eta aukera-berdintasuna lortu nahi du, estatuetakoko legedi nazionalak aldatuz.

Izan ere, berdintasun-printzipioa Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsal osoarekiko zeharkakoa da, eta, hain zuzen ere, adierazpen horren artikulua batzuetan esplizituki ezartzen du gizaki guztiak aske jaiotzen direla, duintasun eta eskubide berberak dituztela (1., 2. eta 7. artikulua), baina, bereziki, 7. artikuluan zehazten du guztiek dutela diskriminazio-mota ororen aurkako eta diskriminazio horren aurkako eskubide bera.

Alderdi hori, hain zuzen ere, funtsezkoa da Giza Eskubideen adierazpenean, eta negozioak kolektiboarekin bat egiten dugu, askatasun sindikaletik, sindikatu bateko kide izateko eskubidetik eta jarduera horretan aritzetik eratorritako eskubide gisa, eta ezin dugu alde batera utzi sindikatuak langileen legezko ordezkari gisa duten zeregina lan-baldintzak negoziatzeko prozesuetan.



3. Laneko giza eskubideak, laneko bizi-kalitatearen bermea

Lanerako eskubideak funtsezko eta funtsezko eskubideak da beste giza eskubide batzuk gauzatzeko, eta giza duintasunari datzekion parte-hartze bereiziezina eta berezkoa da.

Horregatik, giza eskubideen oinarria pertsonaren duintasuna, bortxaezintasuna eta autonomia bezalako kontzeptuen inguruko printzipioetan oinarritzen da.

Horregatik, Giza Eskubideak eskubide pertsonalak, indibidualak eta besterenezinak dira, gizaki bakoitzaren izaera zehatz eta bakarrean oinarrituta eta bost dimentsiotan oinarrituta:

- Pertsonaren eskubideak
- Pertsonaren eskubideak, kide den gizarte-taldeei dagokienez.
- Eskubide politikoak.
- Eskubide ekonomikoak, sozialak eta kulturalak.
- Eskubideak, nazioarteko ordena justu baten esparruan

Laneko giza eskubideak funtsezkoak dira gizarte-politikak definitzeko; izan ere, giza duintasunari zuzenean eragiten dioten lanaren kalitatearen elementu nagusiak biltzeko esparrua dira, hala nola::

Lanpostuen berezko ezaugarriak, intrintsekoak zein estrintsekoak, honako alderdi hauek kontuan hartuta: gogobetetasun profesionala, ordainsaria, gauzazko ordainsariak, lanaldia, kualifikazioak, prestakuntza edo ibilbide profesionaleko perspektibak.

Lan-ingurunearen beraren berezitasunak eta aukera-berdintasuna, osasuna eta segurtasuna, malgutasuna eta segurtasuna, enplegurako sarbidea, kontziliazioa, aniztasuna eta diskriminaziorik eza uztartu behar dituen lan-merkatua.

Zaila da lan-bizitzaren kalitatearen kontzeptua definitzen eta operazionalizatzen, antolamenduen eta lanaren muga gainditzen duten dimentsioen konplexutasuna eta aberastasuna dela eta. Kontzeptu hori multidimentsionalizat hartu behar da, lanarekin lotutako hainbat baldintza biltzen baititu, laneko gogobetetasun, motibazio eta errendimenduarentzat garrantzitsuak direnak.

Laneko bizi-kalitatea garrantzitsua da, lanarekin lotutako ongizate fisikoan, mentalean eta sozialean eragina duten ekintzak eta faktoreak islatzen dituelako, eta ez soilik laneko gaixotasunik edo gaitzik ez izatean eragina dutenak.

Laneko bizi-kalitatea osatzen duten dimentsioak bi talde handitan sailka daitezke: lan-jarduerak egiten diren inguruneari dagozkionak (baldintza objektiboak) eta jardun-ingurunearen dimentsio psikologikoarekin zerikusia dutenak.

Zalantzarik gabe, berezko faktoreek ez ezik, lanez kanpoko beste eremu batzuetan gertatzen den guztiak ere eragiten diote lan-bizitzari, hau da, gizabanakoaren bizitza pertsonala osatzen duten eremuek. Lanaren eta lanetik kanpoko lanaren arteko loturak zehaztuko du, azkenean, gizabanakoen bizimodua eta estatusa.

**Lan-bizitzaren kalitatea
lan-eskubide bat da**



**Pertsona orok bere lana
egin behar du lan-eremuan
bizi-kalitatea izan dezakeen
antolamendu-ingurune eta
-testuinguru batean**

LANEren 156. hitzarmenak familia-erantzukizunak dituzten langileen aukera- eta tratu-berdintasuna ezartzen du, eta langile horiei beren lana egiteko eskubidea ematen die, diskriminaziorik gabe eta familia-erantzukizunen eta lanbide-erantzukizunen artean sor daitezkeen gatazkak ahalik eta gehien arinduz.

Formalki eta legez zilegi den lan bat egiten duen pertsona orok eskubidea izan behar du askatasuna eta duintasuna bermatzeko, bai eta pertsona eta langile gisa erabateko gogobetetzea eta errealizazioa lortzeko ere.

4. Procesos de participación laboral en clave de derechos

Enpleguaren Programa Globalak ezartzen du hezkuntza eta prestakuntza guztientzako eskubidea dela, eta, beraz, pertsona bakoitzari dagokio lanean eskaintzen zaizkion aukerak aprobetxatzea.

Langileek beren trebetasunak eta ezagutzak ahalik eta hobekien aplikatu ditzaketen eta, horrela, ongizate komunari laguntzen dioten okupazioetan enplegatzeko aukera izateak esan nahi du lan egin behar dela langileei hezkuntza- eta prestakuntza-eskubide horiek garatzen lagun dezaketen prestakuntza-aukerak eskaintzeko.

Horregatik, parte hartzeko prozesuak garatzeko esparruan, funtsezkoa da lan-gaitasunak garatzea erraztuko duten politikak ezartzea, langileentzako irakaskuntza- eta prestakuntza-sistema ireki eta malguak ezartzearen arabera.

Ikus ditzagun zenbait alderdi, funtsezkoak direnak lan-arloan parte hartzeko prozesuak eskubideen ikuspegitik finkatzeko.

► Lanean erabakiak hartzen parte hartzeko eskubidea

Erabakiak hartzerakoan parte hartzeak kokudeaketa-eredu bati erantzuten dio, eta horren bideragarritasuna eta baliozkotasuna hainbat testuingurutan frogatzen ari dira. Erakutsi behar da erabakiak hartzen parte hartzea tonatu egiten dela produktibitatea hobetzen eta helburuak hobeto eta gehiago lortzen.

Langileek betetzen dituzten zereginekin lotutako alderdietan parte hartzeak berekin dakar pertsonen beren lanaren gaineko kontrol handiagoa izatea eta beren iritziak eta ekarpenak kontuan hartzean aintzatetsita sentitzea.

► Lanean pertsonen arteko harremanak izateko askatasunerako eskubidea

Langileak gaitasuna eta bitartekoak izan behar ditu lanpostuan askatasunez eta modu irekian komunikatzeko, bai nagusiekin, bai lankideekin, baita erakundeari lotutako pertsonekin ere, lan-ingurunean konfiantzazko loturak sortzeko aukera izan dezan. Interakzio sozialak enpleguaren bizi-kalitatea elikatzen du, eta, horregatik, ezin da alde batera utzi.

► Lana egiteagatik atzeraelikadura jasotzeko eskubidea

Langileak bere jardunari buruzko informazioa jasotzeko eskubidea du, jardun hori ikuspuntu pertsonaletik ere ebaluatu ahal izateko, bai lortu beharreko helburuei dagokienez, bai errendimenduari dagokionez. Atzeraelikadura erantzun jarraitu bat da, pertsona batek egiten duen lana nola garatzen ari den adierazten duena, eta, horregatik, balizko akatsak zuzentzeko balio duen estimulu bat sortzen du.

► Lana egiteko erakundearen laguntza jasotzeko eskubidea

Langilearen eskubidea da erakundearen laguntza izatea, baita lanaren eta lanbidearen garapenean egiten dituen ekarpenak baloratzea ere, helburuak eta balioak aintzat hartuta. Antolamendu-laguntza konpromiso eta jardun handiagoa da pertsonentzat.

► Lanean bidezko tratu duina izateko eskubidea

Tratu duina pertsonen arteko harremanari dagokio, eta lan-esparruan ez diskriminatzeko eskubidea barne hartzen du. Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalak bigarren artikuluan ezartzen duenez, pertsona orok ditu adierazpen honetan adierazitako eskubide eta askatasun guztiak, arraza, kolorea, sexua, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoa edo beste edozein motatakoa kontuan hartu gabe. Lan-eremuan diskriminazioa saihesteko, LANEK ezartzen du genero-berdintasuna, ordainsari-berdintasuna, kontziliazio-berdintasuna eta babes-berdintasuna lortzeko ekintzak ezarri behar direla.

5. Eskubideak dituzten enpresak, enpresa inklusiboak

Enpresa inklusiboak, konprometitua eta iraunkortasunaren arloko kide izatearen harrotasuna sortzen dutenak lehiakorragoak dira.

Enpresak, gainerako eragileekin batera, etorkizuneko belaunaldientzat mundu hobea uzteko ardura du, mundu berdinzaleago bat eraikitzeko lan eginez, non aukerak guztiontzat berdinak izango diren.

Agertoki horretan sartzen dira jokoan aniztasuna bezalako faktoreak; izan ere, aniztasunak talentua esan nahi du, eta horrek sormen, berrikuntza eta, ondorioz, balio erantsi handiagoa dakar. Aniztasuna lantzea beti irabaztea da.

Bost kategorია bereiz ditzakegu, aniztasunaren eremua definitzen dutenak:

- Belaunaldikoa
- Generokoa
- Kulturala
- Nortasunekoak
- Sexu-aniztasunekoak
- Gaitasunak eta funtzionaltasuna.

Enpresa-inguruneetako aniztasunak esan nahi du desberdintasuna errespetatu eta aintzat hartu behar dela. Langile bakoitzak bere ikuspegiak, pentsamenduak, sinesmenak eta ideiak ekartzen ditu, eta hori funtsezkoa da enpresak egunerokotasunean aurre egin behar dien erronkei eta aukerei heltzeko.

Enpresa inklusiboak langile guztiak baloratzen ditu eta haien indarrak nabarmentzen ditu, aukera berak eskainiz eta ezberdintasuna onartuz.

Enpresa inklusiboak bere ingurunean aurki ditzakeen talentu desberdinen arabera lan egiten du, oztopoak, diskriminazioak eta intolerantzia ezabatzeko lan eginez, era horretan langile guztiak aintzat hartuta eta babestuta senti daitezten bermatuz. Lantokiko ekitatea langile guztien eskubideak errespetatzean datza, enpresaren barruko eta kanpoko lan-ingurune guztietan giza eskubideak errespetatuz eta sustatuz.

- Aniztasunak ezaugarri desberdinak dituzten pertsonen laneratzea sustatzen du.
- Inklusioak oztopoak kentzen laguntzen du.
- Ekitateak pertsona guztien eskubideak errespetatzea esan nahi du.

Alderdi horren garrantzia islatzen da Giza Eskubideen Kontseiluak 2011n ezarritako eta 2014., 2017. eta 2020. urteetan berritutako enpresei eta giza eskubideei buruzko lantaldearen eraketan.

Lantalde honek lantzen duen gai nagusietako bat Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren testuinguruan Printzipio Gidariak aplikatzeari buruzkoa da, eta hori Gida honetan landuko dugun hurrengo kapituluarekin lotzen da.



6. Enpresak eta giza eskubideak 2030erako erronken aurrean

Pandemiaren ondorioek, aurrekaririk gabeko krisi ekonomiko batean islatu direnek, eragin zuzena izan dute giza eskubideen eremuan. Horregatik, gaur egun inoiz baino garrantzitsuagoa da denok konturatzea oso garrantzitsua dela 2030 Agendaren printzipioak beteko direla bermatzeko neurriak abian jartzea ez ahaztea.

COVID-19k enpleguan izan duen eragina suntsitzaila izan da eta, izan ere, 2020an lanorduen % 88 galdu zen, hau da, lanaldi osoko 255 milioi enplegu.

Krisi ekonomikoak agerian utzi ditu dauden desberdintasunak; desberdintasun horiek funtsezko erronka dira giza duintasunerako eta garapen jasangarrirako.

Giza eskubideen errespetua mundu osoan enpresa guztiei aplikak diekeen jokabide-araua da. Giza eskubideak babesteko lege eta arau nazionalak betetzeaz gain, erantzukizun gehigarri batez ari gara.

Giza Eskubideen Nazioarteko Gutunak oinarritzko giza eskubideen zerrenda ofizial bat jasotzen du (Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalean eta hura kodifikatzeko tresna nagusietan jasotzen dena: eskubide Zibil eta Politikoen Nazioarteko Ituna eta Eskubide Ekonomiko, Sozial eta Kulturalen Nazioarteko Ituna), eta horri Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenen oinarritzko eskubideak gehitzen zaizkio, laneko oinarritzko printzipio eta eskubideei buruzko Adierazpenaren arabera.

2030 Agenda orain dela 70 urte Nazio Batuek onartutako Adierazpen Unibertsalaren espirituaren jarraipena da. Ezin da giza

eskubiderik gabeko garapenik egon, garapenik gabeko giza eskubiderik ez dagoen bezala.

Garapen Jasangarrirako 2030 Agenda garapenerako ibilbide-orria da, NBEko estatu kideek 2015ean sinatua.

Nazioarteko komunitate osoa inplikatzeko du, Nazio Batuen Erakundea bera eta haren agentziak barne, bai eta beste erakunde publiko eta pribatu batzuk ere, hala nola enpresak, unibertsitateak edo udal- eta eskualde-gobernuak.

2030 Agendak ekonomia-, gizarte- eta ingurumen-dimentsioen eta tokiko, nazioarteko eta munduko errealitatearen arteko harremana lantzen du

Garapen jasangarrirako agenda berriak berretsi egiten du Garapen Jasangarriko Helburuak, gosea, pobrezia, gaixotasunak, genero-desberdintasuna eta abar murriztera bideratuta daudenak, iraunkortasun-agenda zabalago bat direla, kausa zehatzei heltzen dietela eta pertsona guztiei mesede egingo dien garapen unibertsalaren beharra azpimarratzen dutela.



Esparru horretan, Garapen Jasangarrirako 17 helburuak Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalean jasotako oinarritzko eskubideak lortzeko lan egiteko oinarria dira, jasangarritasunaren eta pertsona guztientzako bizitza duinaren bermearen aldeko apustua eginez, inor atzean utzi gabe.

Alde horretatik, ez dugu ahaztu behar 2030 Agendak azpimarratzen duela enpresa-sektoreak GJHen lorpenean duen egin-kizuna, eta, zehazkiago, 17. helburuan aipatzen da garapen jasangarrirako aliantza globalak biziberritzea, aliantza publiko-pribatuak barne.

Enpresak, eszenatoki horretan eragile aktibo den aldetik, ahalik eta ahalegin handiena egin behar du giza eskubideei buruzko nazioarteko arauetara modu positiboan laguntzeko, betiere Nazio Batuen enpresen eta giza eskubideen printzipio gidarien arabera lan-arauak errespetatuz.

Botere publikoek, gizarte zibilak eta enpresak ezin dute ahaztu giza eskubideen ikuspegia aplikatzea, baldin eta GJHak bete-tzeko egiten duten ekarpena sendotu nahi badute. GJHak giza eskubideen ikuspegitik lortzen aktiboki laguntzeak esan nahi du enpresei eta giza eskubideei buruzko printzipio gidarien es-parrua jarduera guztietan integratzeko lan egin behar dela.

**Izan ere, GJHak giza eskubideak
betetzen direla bermatzeko
tresna direla esan dezakegu**



UGT

EUSKADI

