



El enfoque de derechos humanos,  
vinculado a un empleo digno.



Cofinanciado por  
la Unión Europea



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos  
Europeos

# 1. Fundamentos del Enfoque de Derechos Humanos (EDH)

## 1.1. Introducción: de la buena voluntad a la responsabilidad estratégica.

1



El Enfoque de Derechos Humanos (EDH) no es un concepto abstracto, sino un imperativo estratégico central. Supera las buenas intenciones para adoptar una metodología estructurada que garantiza que la dignidad humana y los derechos fundamentales sean la base de toda acción. Este informe detalla los principios y el marco de implementación para su aplicación efectiva. Como lo define la experta

Bárbara Díaz Santis, el EDH es, simultáneamente, una "**herramienta**", una "**metodología**" y un "**marco conceptual y práctico**" que guía a la organización desde la asistencia hacia la transformación social.

## 1.2. Definición y propósito del EDH.

El Enfoque de Derechos Humanos es un marco que asegura que todos los programas, planes y proyectos se basen en los estándares internacionales de derechos humanos. Su naturaleza es dual: combina un "**componente ético**" indispensable para humanizar cada intervención con una "**base normativa jurídica**" sólida que fundamenta nuestra responsabilidad. Su propósito principal es ir más allá de los síntomas para identificar las "**causas estructurales**" que impiden a las personas ejercer sus derechos. Se parte de la premisa de que si las personas, como titulares de derechos, no pueden acceder a ellos, se debe a barreras sistémicas. Por lo tanto, el EDH exige el rol no sea solo ayudar a las personas a sortear dichas barreras, sino trabajar activamente para **desmantelarlas**.

### 1.3. Los cuatro ejes fundamentales del enfoque.

El EDH se sustenta en cuatro pilares interconectados que deben guiar toda la actuación:

- **Igualdad y no discriminación:** Este principio exige un trabajo activo y deliberado para cerrar las brechas discriminatorias, ya sea por género, origen, condición o cualquier otra circunstancia. Implica identificar y eliminar las "**barreras de exclusión**" que impiden a ciertos grupos acceder a las mismas oportunidades, asegurando que nadie se quede atrás.
- **Sistema normativo de Derechos y Obligaciones:** El EDH nos sitúa en un sistema jurídico claro donde existen derechos reconocidos y obligaciones correspondientes. Esto transforma la naturaleza de nuestras acciones: no actuamos por caridad o "buena voluntad", sino porque tenemos la responsabilidad de cumplir con un marco normativo que hemos aceptado como sociedad.
- **Enfoque en la Transformación de Vulnerabilidades:** La metodología se centra en analizar y comprender las barreras específicas que obstaculizan el acceso de las personas a sus derechos. El objetivo no es solo mitigar los efectos de la vulnerabilidad, sino transformar las condiciones estructurales que la generan, convirtiendo los problemas en soluciones sostenibles.
- **Enfoque en las Capacidades y el Protagonismo:** Este eje representa un cambio de paradigma fundamental. Las personas no son receptoras pasivas de ayuda, sino "**protagonistas**" activos y "**titulares de derechos**". Para que puedan participar genuinamente, deben "**sentirse parte de**" el proceso. Esto requiere reconocer sus capacidades y empoderarlas para que participen en la construcción de sus propias soluciones.

2

Estos pilares teóricos establecen el "qué" y el "porqué" del EDH. A continuación, se definirá el "quién", delimitando los roles de los actores involucrados y el posicionamiento de Cruz Roja.

## 2. Mapa de actores: roles y posicionamiento de Cruz Roja.

### 2.1. Introducción: delimitando el ecosistema de derechos.

Para implementar el EDH de manera efectiva, es estratégicamente crucial identificar con claridad los roles y responsabilidades de todos los actores involucrados. Esta delimitación permite comprender el ecosistema de derechos en el que operamos y clarifica la posición, el mandato y el valor añadido únicos de Cruz Roja dentro de este sistema.

### 2.2. Identificación de roles clave.

El marco del EDH distingue tres roles fundamentales:

#### **Titulares de derechos.**

Son todos los individuos, sin excepción. La característica definitoria de este rol es que son "**sujetos activos**" con la capacidad inherente de reclamar sus derechos. No son objetos de asistencia, sino los protagonistas de su propio desarrollo.

#### **Titulares de obligaciones.**

Este rol recae principalmente en el Estado y la administración pública en todos sus niveles. Son los garantes primarios que tienen la obligación jurídica de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de todas las personas bajo su jurisdicción.

#### **Titulares de responsabilidades.**

Esta categoría incluye a todos los demás actores de la sociedad, como las organizaciones sociales, las empresas y las comunidades. Aunque no tienen la obligación jurídica del Estado, sí tienen la responsabilidad de contribuir a un entorno donde los derechos se respeten y puedan ejercerse. Su función es la de "**acompañar en la facilitación del acceso y ejercicio de los derechos.**"

## 2.3. El Posicionamiento privilegiado de Cruz Roja.

Dentro de este ecosistema, Cruz Roja se sitúa como un **"titular de responsabilidades"** con una **"posición privilegiada"**. Nuestro estatus como **"auxiliar del poder público"**, definido por ley, nos confiere un mandato único que nos posiciona estratégicamente tanto al lado de los titulares de derechos como de los titulares de obligaciones.

Sin embargo, lo que verdaderamente define nuestro valor añadido es la fusión de dos marcos complementarios. No solo aplicamos el EDH desde una **perspectiva normativa** —el marco jurídico internacional de los derechos humanos—, sino que lo integramos con una **perspectiva filosófica** propia y arraigada: la que emana de nuestros **siete Principios Fundamentales** y valores humanitarios. Esta síntesis entre un mandato legal universal y un código ético humanitario nos dota de una credibilidad y una capacidad de acción excepcionales, diferenciándonos de otros actores y potenciando nuestro impacto transformador.

## 2.4. El cambio de mirada: del asistencialismo a la transformación.

La adopción del EDH exige un cambio de paradigma fundamental en nuestra cultura organizacional. Debemos transitar de la antigua **"mirada"** centrada en la **"asistencia"** y la respuesta inmediata a una nueva **"mirada transformadora"** enfocada en el ejercicio de los derechos a largo plazo.

Este cambio implica posicionarnos **"al lado de los titulares de derechos"**, no por delante (dictando soluciones) ni por detrás (como un mero recurso). Significa acompañar a las personas en sus procesos y, simultáneamente, trabajar en la transformación de las causas estructurales. Para ello, contamos con herramientas como la **"diplomacia humanitaria"**, que nos permite incidir de manera estratégica sobre los titulares de obligaciones y otros titulares de responsabilidades clave, como son las **empresas**, los **medios de comunicación** y las **comunidades en general**, para fomentar cambios sistémicos.

Este rol y esta mirada transformadora deben anclarse en la realidad. La siguiente sección ilustra cómo se aplica este marco a un derecho específico: el trabajo digno.

## 3. Aplicación práctica: el derecho al trabajo digno.

### 3.1. Introducción: anclando la teoría en la realidad laboral.

Para que el EDH sea una herramienta verdaderamente útil, debe pasar de la teoría a la práctica. Esta sección utiliza el "**derecho al trabajo digno**" como un caso de estudio concreto para demostrar cómo este marco se traduce en un análisis riguroso y en acciones específicas, siendo directamente relevante para la estrategia y los objetivos de Cruz Roja.

### 3.2. Definiendo el trabajo digno bajo el EDH.

El derecho al trabajo digno, según se define en los estándares normativos, no se limita simplemente a tener un empleo. Es un concepto integral que abarca cinco componentes esenciales que deben cumplirse de forma conjunta:

- **Libremente elegido:** La persona debe tener la libertad de elegir su trabajo, sin coacción ni obligación.
- **Remuneración suficiente:** El salario debe ser adecuado para garantizar unas condiciones de vida dignas para la persona y su familia.
- **Condiciones justas:** El trabajo debe realizarse en condiciones equitativas y satisfactorias, incluyendo horarios razonables y descanso.
- **Protección social:** Debe incluir acceso a seguridad social, como prestaciones por desempleo, enfermedad o jubilación.
- **Entorno seguro y sin discriminación:** El lugar de trabajo debe ser seguro, saludable y estar libre de cualquier forma de discriminación o acoso.

### 3.3. Análisis de las causas estructurales que limitan el acceso.

La metodología del EDH nos obliga a cambiar la pregunta fundamental. En lugar de centrarnos únicamente en "¿qué hacer?", debemos preguntarnos "**¿por qué las personas no pueden acceder?**" a un trabajo digno. Este análisis revela las barreras estructurales que limitan dicho acceso en nuestro contexto actual:

- **Parcialidad involuntaria y pluriempleo:** La proliferación de contratos a tiempo parcial no deseados y la necesidad de tener múltiples empleos para sobrevivir.
- **Precariedad laboral:** Un problema sistémico evidenciado por el dato de que más del **10% de las personas asalariadas se encuentran por debajo del umbral de la pobreza.**
- **Brechas de desigualdad:** Disparidades persistentes en el acceso al empleo basadas en el género, el origen o la discapacidad, que impiden una igualdad de oportunidades real.
- **Crisis de la conciliación y la corresponsabilidad:** Las dificultades para equilibrar la vida laboral, personal y familiar, que afectan desproporcionadamente a las mujeres y se derivan de causas estructurales relacionadas con los cuidados.
- **Desigualdades territoriales:** Diferencias significativas en las oportunidades laborales y las condiciones de trabajo según la ubicación geográfica.

### 3.4. Los siete compromisos de Cruz Roja en empleo.

Los siete compromisos del Plan de Empleo de Cruz Roja son una manifestación práctica del EDH. Acciones como luchar por la igualdad, promover el empoderamiento y fomentar la participación reflejan directamente los principios del enfoque. Un ejemplo poderoso de este alineamiento es el cambio deliberado en el lenguaje: pasar de hablar de "**personas usuarias**" a "**personas participantes**". Este cambio, aparentemente sutil, es un acto de reconocimiento de las personas como "**sujetos activos**" y "**titulares de derechos**", colocándolas en el centro y reconociendo su protagonismo en el diseño de su propio itinerario.

La aplicación estratégica del EDH en el ámbito del empleo sirve como modelo para su integración en todos los programas de la organización, tal y como se detalla en el siguiente marco operativo.

## 4. Marco de implementación: integrando el EDH en el modelo de atención.

### 4.1. Introducción: hacia una metodología unificada.

El Enfoque de Derechos Humanos no es una metodología paralela ni un complemento teórico. Para ser efectivo, debe integrarse plenamente en el "**modelo de atención a las personas**" que ya estructura el trabajo de Cruz Roja. No se trata de crear un sistema nuevo, sino de incorporar la perspectiva del EDH en todo el ciclo de intervención para potenciar su impacto transformador.

### 4.2. El EDH en el ciclo de intervención.

La integración del EDH debe ser transversal a lo largo de todo el proceso de acompañamiento, desde el diseño hasta la evaluación final:

1. **Análisis y diseño:** todo diseño de programas y proyectos debe partir de un análisis riguroso para identificar las "**causas estructurales a transformar**". Esto asegura que nuestras intervenciones no solo respondan a necesidades inmediatas, sino que apunten a las raíces de los problemas.
2. **Intervención directa:** durante la ejecución, es crucial adoptar el "**cambio de mirada**". Esto significa interactuar con la persona reconociéndola como protagonista y titular de derechos, identificando junto a ella las barreras que enfrenta y co-creando un plan de acción en el que toma sus propias decisiones.
3. **Evaluación y rendición de cuentas:** para medir el éxito de nuestras acciones, debemos ir más allá de los indicadores de actividad. Es necesario utilizar "**indicadores de derechos humanos**" que midan el impacto real y transformador en la vida de las personas. Esto, a su vez, refuerza la transparencia y nos permite rendir cuentas sobre nuestro compromiso.

### 4.3. La Doble Vía de Impacto: persona y entorno.

El modelo de intervención de Cruz Roja, enriquecido por el EDH, opera simultáneamente en dos vías de impacto complementarias:

- **La vía azul:** representa la **intervención directa con las personas**, el acompañamiento individualizado para fortalecer sus capacidades y facilitar su acceso a derechos.
- **La vía rosa:** simboliza el trabajo crucial de incidir en el "**contexto, en el entorno, en esas causas estructurales**". Esta vía incluye acciones de diplomacia humanitaria, sensibilización y alianzas para transformar las normas, políticas y prácticas que generan exclusión.

Ambas vías son indispensables. Sin un trabajo sobre el entorno, el acompañamiento individual corre el riesgo de ser insuficiente. Sin el acompañamiento a las personas, nuestro trabajo de incidencia carecería de legitimidad y conexión con la realidad.

### 4.4. La piedra angular del éxito: creer y acompañar.

El éxito de esta implementación no depende únicamente de manuales o procedimientos. El primer y más crucial paso es que el personal y el voluntariado de Cruz Roja estén "**convencidos**" y "**crean**" profundamente en esta metodología. Esta convicción es el motor del cambio cultural.

Una vez internalizada esta creencia, se traduce en "**medidas de acompañamiento**" personalizadas. Estas medidas se adaptan a la situación de cada individuo, su contexto y sus capacidades, con el objetivo final de empoderarlo para que tenga la libertad de elegir si ejerce o no sus derechos. Lo fundamental es garantizar que tenga la posibilidad real de hacerlo.

Este marco operativo nos guía hacia una organización más coherente, efectiva y transformadora.

## 5. Conclusión: hacia una organización transformadora.

### 5.1. Síntesis Estratégica.

La implementación sistemática del Enfoque de Derechos Humanos es la clave para que Cruz Roja evolucione de ser una organización que brinda asistencia a una que facilita la transformación sistémica y duradera. Este marco nos permite cumplir de manera más profunda con nuestra identidad como **"auxiliar del poder público"** y con nuestro compromiso irrenunciable de defender la dignidad humana, guiados por nuestros Principios Fundamentales. El EDH no es una opción, sino la expresión metodológica de nuestra misión humanitaria.

### 5.2. Llamada a la acción.

Se insta a todos los miembros de la organización a internalizar este marco estratégico, a adoptar el cambio de mirada que propone y a participar activamente en su implementación. A través de este compromiso colectivo, contribuiremos a construir una sociedad más justa, donde todas las personas sean reconocidas no como beneficiarias de ayuda, sino como titulares de derechos, empoderadas para acceder a ellos y ejercerlos libremente y con la dignidad que les es inherente.