



Empresas y derechos humanos: de los principios a la acción

Informe | Noviembre de 2016



wbcSD social impact

Introducción

En 2016 se cumplieron cinco años desde que el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobara los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP, por sus siglas en inglés), que establecen un estándar mundial sobre los respectivos roles que han de cumplir los gobiernos y las empresas para garantizar el respeto de los derechos humanos en sus ámbitos de acción y en sus relaciones comerciales.

Este Informe tiene por objeto ilustrar de manera sucinta algunos de los principales acontecimientos que han caracterizado el escenario de los derechos humanos en el ámbito empresarial durante el periodo, relativamente corto, transcurrido desde el planteamiento de los UNGP, explorando las áreas en las que las empresas han avanzado en la aplicación de esta agenda e identificando los desafíos que persisten.

Acerca de los Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos

En 2005, tras décadas de debates controvertidos acerca de la distribución de responsabilidades entre los estados y las empresas en el ámbito de los derechos humanos, el Profesor John Ruggie fue nombrado Representante especial de las Naciones Unidas en materia de empresas y los derechos humanos.

El Profesor lideró varios años de consultas con múltiples partes interesadas, que culminarían en los Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos. Se trata de una serie de eficaces principios respaldados por una gran variedad de partes interesadas a nivel internacional, que fueron aprobados por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos de 2011. En el centro de dichos UNGP encontramos un marco que se asienta sobre tres pilares ("Proteger, Respetar y Remediar") para prevenir y hacer frente a las repercusiones negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos de las personas:

- El Estado tiene la obligación de Proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas;
- Las empresas tienen la responsabilidad de Respetar los derechos humanos de las personas;
- Tanto el Estado como las empresas han de intervenir para garantizar el acceso a mecanismos de Remediación frente a posibles repercusiones negativas.

En el caso de las empresas, las exigencias principales de su responsabilidad de Respetar están plasmadas en el Principio rector nº11: "Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación."

De este modo, se realiza un análisis de las tendencias de elaboración de informes sobre derechos humanos entre los miembros del Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible (WBCSD, por sus siglas en inglés). Asimismo, se plantean los actuales debates sobre empresa y derechos humanos en el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los que han introduciendo un paradigma empresarial sustentable desde su establecimiento en septiembre de 2015.

Por último, este Informe pretende estimular y añadir elementos al debate sobre la esencial y dinámica temática de las empresas y los derechos humanos.

El WBCSD y los derechos humanos

La Visión 2050 del WBCSD sienta las bases para la construcción de un mundo en el que sus 9 mil millones de habitantes vivan en buenas condiciones y dentro de los límites del planeta. Para que esta vía ofrezca resultados tangibles, el Consejo creó la **Acción2020**, un plan de acción con base científica cuyo objetivo es que las empresas participen en la implementación de soluciones empresariales innovadoras y extensibles, y en la mejora del argumento de negocios de la sostenibilidad.

"La satisfacción de las necesidades básicas y el respeto de los derechos humanos" se ha identificado como una de las nueve áreas de acción clave, y los miembros del WBCSD han destacado la plena operatividad de los UNGP como una solución empresarial fundamental que proporciona una base sólida para el logro de este objetivo.

Para poner esta iniciativa en marcha, el Consejo inició una agenda de trabajo a principios de 2014 con el objetivo de aumentar de forma considerable el número de empresas que conocen y demuestran su respeto por los derechos humanos.

La solución empresarial centrada en los derechos humanos forma parte del grupo de acciones de **impacto social** del WBCSD, cuyo objetivo es catalizar y ampliar soluciones empresariales que contribuyan a la satisfacción de necesidades básicas, el respeto a los derechos humanos y el acceso a bienes, servicios y oportunidades de subsistencia.

1. Panorama actual de los derechos humanos – Principales logros de los últimos 5 años

Acción: Los UNGP como impulsores de un cambio de conducta

Si bien cinco años pueden parecer una eternidad en el sector de los negocios, esto no ha supuesto apenas un instante en la escena internacional. Desde todos los ángulos, resulta evidente que en el tiempo transcurrido desde la adopción de los UNGP en noviembre de 2011, se ha reforzado el argumento en favor de un “modelo empresarial sostenible”, al avanzar para lograr una acabada comprensión de la necesidad y el interés de la gestión de las repercusiones sobre los derechos humanos por parte de las empresas. Cada vez se moviliza una cantidad mayor de recursos del sector privado para la prevención, la mitigación y la reparación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Así, el compromiso con esta agenda ha pasado de limitarse a un número reducido de empresas pioneras, a convertirse en un debate empresarial cada vez más generalizado.

La adopción de los UNGP marcó un hito en el debate general de la sostenibilidad, al situar el respeto corporativo de los derechos humanos como un asunto crítico y dinámico que las empresas han de abordar de forma directa, si no quieren arriesgarse a no estar a la altura de las expectativas sociales, de los inversores, los reguladores o los clientes.

Al presentar los Principios rectores para su aprobación, al final de su mandato como Representante especial de los derechos humanos y las empresas en 2011, John Ruggie calificó acertadamente la situación de la responsabilidad corporativa como una responsabilidad en constante evolución:

“la aprobación [por parte de la ONU] de los Principios Rectores no acabará, por sí sola, con los desafíos en materia de empresas y derechos humanos. Pero supondrá el fin del principio, con el establecimiento de una plataforma internacional común para la acción, sobre cuyos avances podremos ir trabajando, paso a paso, sin excluir ningún otro avance prometedor a más largo plazo”.

En efecto, al proveer claridad acerca del alcance de la responsabilidad corporativa, los UNGP han auspiciado la ampliación del campo de la responsabilidad corporativa, al propiciar que las nuevas empresas, y a veces incluso sectores enteros, tomen acción en el tema.

Al mismo tiempo, al centrarse en las políticas y los procesos, los Principios rectores también han fomentado una comprensión más acabada de los mecanismos de una empresa responsable y sostenible. Estas exigencias más claras y específicas se han traducido en la renovación de los sistemas existentes de presentación de informes, como las Normas de presentación de informes de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI, por sus siglas en inglés),

o la creación de nuevos informes, como el Marco para la presentación de informes de los UNGP.

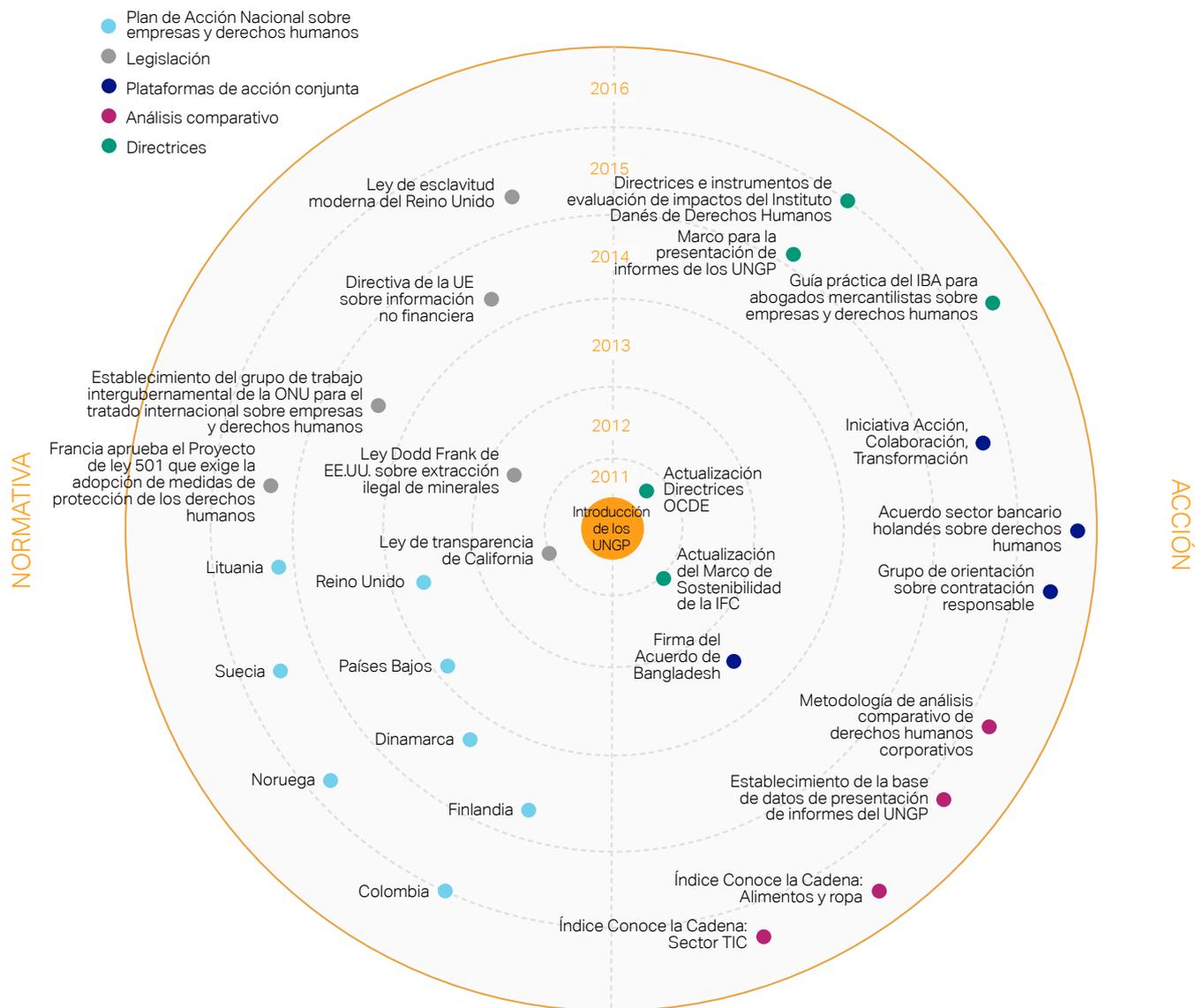
Como ocurre en otros ámbitos, el siguiente paso natural a seguir tras la presentación de informes será el establecimiento de índices de referencia y calificaciones. Asimismo, podemos constatar la creación de una serie de índices que tienen más en cuenta los derechos humanos.

El método normativo de los UNGP está cambiando, de soft law (Derecho indicativo) a hard law (Derecho positivo). La evolución es similar a la que han experimentado otras materias como la ambiental o la lucha contra la corrupción, cuya normativa surgió de la acción de un número reducido de actores líderes y, con el tiempo, dio lugar a prácticas empresariales extendidas, para luego convertirse en conductas generalizadas y consolidadas que, finalmente, se tradujeron en disposiciones más vinculantes a nivel nacional e internacional. Un indicio claro de esta evolución fue el establecimiento, por parte de la ONU, de un grupo de trabajo intergubernamental en 2014 para la elaboración de un tratado internacional vinculante en materia de empresas y derechos humanos. Si bien este proceso se encuentra aún en su fase inicial y habremos de hacer frente a grandes problemas políticos de fondo antes de poder generar obligaciones vinculantes concretas a nivel internacional, ya se está llevando a cabo la transferencia efectiva de elementos de los UNGP al Derecho positivo a nivel nacional y regional. Esto ha podido demostrarse recientemente en las disposiciones sobre transparencia en la cadena de suministro de la *Ley de esclavitud moderna* del Reino Unido o en la *Directiva de la UE* sobre divulgación de información no financiera. Además de estos enfoques reguladores, muchos Estados han desarrollado o están desarrollando Planes de Acción Nacionales (PAN) para promover la implementación de los UNGP a sus respectivos niveles nacionales.

En el *Gráfico 1* de la página siguiente se presenta una relación de todos estos avances en la situación actual, apuntando claramente a un incremento gradual pero marcado del número de iniciativas, tanto de regulación como de programas, para fomentar una participación sólida por parte de las empresas.

El efecto acumulativo de este marco normativo en constante evolución, unido a un mejor análisis y evaluación del accionar de las empresas, siguen contribuyendo a hacer que los derechos humanos sean un ámbito en el que las empresas muestran cada vez más interés y motivación para tomar acciones significativas. Al mismo tiempo, la creciente afluencia de directrices, marcos e instrumentos concretos, tanto a nivel global como sectorial, significa que existen menos barreras para la acción que nunca.

Gráfico 1: Hitos significativos en el panorama de los negocios y los derechos humanos entre 2011 y 2016. Incluye tanto los logros normativos como las iniciativas clave llevadas a cabo por empresas, ONG y otras partes interesadas para promover la agenda de empresas y derechos humanos..



2. Avances logrados por las empresas: Análisis de los miembros del WBCSD

En 2016, el análisis en materia de derechos humanos formó parte, por primera vez, de la investigación llevada a cabo por el WBCSD en el marco de su iniciativa **Reporting Matters**, un proyecto que analiza en profundidad la elaboración de memorias de sostenibilidad por parte de sus organizaciones miembro. Un estudio de las prácticas relacionadas con la difusión de información en materia de derechos humanos realizado entre aproximadamente 163 empresas demostró, con claridad, la asunción de compromisos sobre derechos humanos a nivel de políticas, ya que un 87% de las empresas se comprometió a respetar los derechos humanos mediante un comunicado o una política. Esto supone un aumento considerable con respecto a los resultados obtenidos en otro estudio similar a las empresas miembro realizado hace dos años en el marco del informe **Intensificación de la acción en materia de derechos humanos** del WBCSD de 2014, en el que solo un 60% de las encuestadas reconocieron tener una postura corporativa clara en materia de derechos humanos.

La distribución por regiones de esta tendencia también es prometedora. Como se ilustra en el **Gráfico 2**, si bien hace cinco años los debates corporativos sobre derechos humanos ocurrían principalmente en Occidente, el análisis de los diferentes miembros del WBCSD en 2016 indica que los niveles de avance están repartidos a nivel global y avanzan, en

Figure 2: Desglose por región de los resultados de Reporting Matters relacionados con los derechos humanos

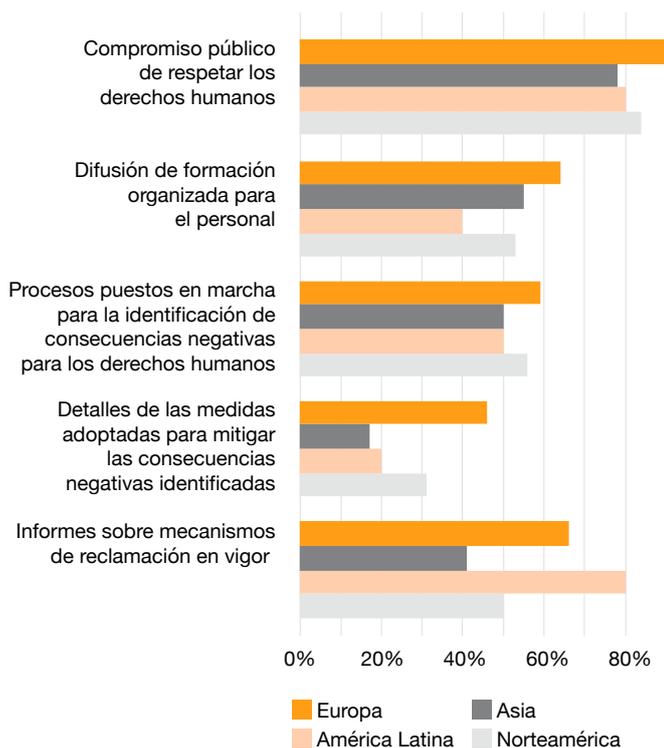


Figure 3: Principales resultados del análisis llevado a cabo por el WBCSD en el marco de la iniciativa Reporting Matters sobre las tendencias de elaboración de informes de derechos humanos en 2016

Políticas	87%	Comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente
	76%	Comunicar su postura en materia de derechos humanos a socios comerciales
	58%	Difundir detalles sobre formación para el personal en materia de derechos humanos
Debida diligencia	56%	Informar sobre procesos vigentes para la identificación y el análisis de riesgos y consecuencias para los derechos humanos en la cadena de producción
	34%	Proporcionar información detallada de cómo la empresa incorpora los resultados de los análisis de las consecuencias para los derechos humanos en sus iniciativas de prevención y mitigación
	23%	Difundir detalles sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas en materia de derechos humanos
Reparación	58%	Facilitar información detallada sobre mecanismos de reclamación
	39%	Comprometerse a cooperar en la reparación en caso de que se establezca que la empresa ha causado o contribuido a causar consecuencias negativas para los derechos humanos

gran medida, en paralelo. Europa registra un mayor porcentaje de empresas emisoras de una declaración clara en materia de derechos humanos (91%), pero otras regiones como Norteamérica (84%), América Latina (80%) o Asia (78%) también arrojan buenos resultados.

Por supuesto, el siguiente reto es garantizar que las políticas se traduzcan en medidas concretas. Nuestro análisis arroja indicios considerables de que los compromisos en materia de derechos humanos se están empezando a incorporar operacionalmente. El 58% de las empresas afirman realizar periódicamente sesiones de formación internas sobre derechos humanos, el 76% señalan que están informando acerca de su postura sobre los derechos humanos a sus socios comerciales y el 56% revelan detalles de procesos específicos implementados para identificar y evaluar los riesgos de consecuencias negativas para los derechos humanos en sus cadenas de producción.

No obstante, resulta evidente que aún queda trabajo por hacer respecto de la puesta en práctica de sistemas integrales de debida diligencia y reparación, tal y como establecen los UNGP. En la actualidad, el 34% de las empresas miembro del WBCSD identifican procesos para incorporar y aplicar medidas como consecuencia de los resultados obtenidos en los análisis de

riesgos en derechos humanos, mientras que sólo el 23% se compromete públicamente a realizar un seguimiento sobre la efectividad de las medidas que han adoptado en respuesta a los impactos en los derechos humanos. También existen limitaciones en materia de transparencia, ya que el 26% de las empresas miembro revelan detalles sobre las consecuencias negativas para los derechos humanos identificadas y solo el 12% facilitan ejemplos concretos de reclamaciones relacionados con los derechos humanos realizados por las partes interesadas. Los resultados de este análisis se resumen en el [Gráfico 3](#).

A pesar de estas lagunas, sigue existiendo la firme convicción de que la tarea de llevar a la práctica los UNGP está evolucionando rápidamente y avanzando en buena dirección. Varios miembros del WBCSD están demostrando un marcado liderazgo en este ámbito; el reto al que debemos hacer frente ahora es convertir los niveles crecientes de sensibilización e intención en acciones concretas.

3. El camino por recorrer

Avances prometedores en el horizonte

Los primeros cinco años de los UNGP estuvieron marcados por el proverbio “dejad que cien flores florezcan” y actualmente no hay nada que indique que en los próximos cinco años se registrará un descenso de las iniciativas de actores públicos y privados para seguir impulsando la implementación de los UNGP por parte de las empresas.

Por un lado, hemos entrado en una época en la que se entiende cada vez mejor que todas las empresas están expuestas a riesgos en materia de derechos humanos, ya sea de forma directa o mediante sus relaciones comerciales. Quizás la prueba más impactante de este hecho es la cifra del **Índice Global de Esclavitud**, que asciende a 45,8 millones de personas esclavizadas en 167 países.

Asimismo, los gobiernos están participando en el desarrollo o el refuerzo de una combinación de medidas normativas y de políticas. Indudablemente, la perspectiva de un tratado intergubernamental captará la atención de muchos, pero será, por naturaleza, un proceso lento y seguramente polémico. No obstante, los caprichos de este proceso no deberían restar importancia al hecho de que las actividades gubernamentales a nivel nacional han aumentado y seguirán haciéndolo. Esto se materializará de diversas formas, que pueden ir desde las medidas de “orientación”, como demuestra el aumento constante de los Planes de Acción Nacionales para la implementación de los UNGP, hasta los esfuerzos por codificar obligaciones jurídicamente vinculantes en materia de derechos humanos, como está sucediendo actualmente en Francia y Suiza. Por otro lado, también están surgiendo nuevas exigencias de mano de la comunidad de inversores, que están trabajando en diferentes proyectos para aumentar la presencia de los derechos humanos en las calificaciones de sostenibilidad.

Además, el acervo creciente de experiencias, prácticas y herramientas sobre la aplicación de los UNGP contribuirá a acelerar el proceso de incorporación del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas, al aportar marcos de referencia concretos para la actuación y garantizar la puesta en práctica de las políticas.

Derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el futuro, también será importante enmarcar adecuadamente la cuestión del respeto de los derechos humanos dentro del contexto más amplio de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**; un nuevo panorama dinámico que está muy presente en las agendas globales y con el que se espera que las empresas se alineen cada vez más.

La cuestión de los derechos humanos no figura expresamente como uno de los 17 ODS que se introdujeron en septiembre de 2015, pero esto se debe a que los derechos humanos están inextricablemente relacionados en todos los objetivos. La propia ONU aborda este tema en su **presentación oficial de los ODS**, la que reafirma claramente la importancia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como otros instrumentos internacionales. El Instituto Danés de Derechos Humanos ha elaborado un **análisis pormenorizado** a este respecto, que demuestra los vínculos directos existentes entre 156 de las 169 metas de los ODS y la normativa vigente en materia de derechos humanos y laboral.



A pesar de estos claros vínculos, las empresas no deberán en modo alguno considerar el enfoque basado en los ODS como un sustituto de su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Por el contrario, la utilización generalizada de los UNGP es esencial para la implementación de la agenda de los ODS hasta el 2030.

Si bien gran parte del discurso sobre el papel del sector privado, en la consecución de los ODS, se ha centrado en las aportaciones que las empresas pueden hacer en materia de innovación, tecnología o financiamiento, tal vez la mejor manera de que las empresas puedan sentar las bases para alcanzar los objetivos es comprometiéndose a respetar los derechos humanos en todas sus operaciones e interacciones.

Mediante la implementación proactiva de los principios clave de los UNGP, las empresas tienen potencial para eliminar las barreras significativas que impiden el desarrollo e influir positivamente en la vida de millones de las personas más vulnerables de la sociedad, al ayudar a cumplir el compromiso principal de los ODS de no dejar atrás a nadie. En cambio, las empresas que no tomen las medidas oportunas podrían estar contribuyendo con abusos a los derechos humanos y, de este modo, obstaculizando efectivamente la consecución de los ODS y de todo lo que ellos representan.

Si las empresas consiguen superar el reto de impulsar el respeto por los derechos humanos, automáticamente estarán contribuyendo de forma significativa a la obtención de un objetivo más amplio, que es el de propiciar sociedades pacíficas e inclusivas tal y como se establece en los ODS. De no ser así, se arrojaría una sombra de duda importante acerca de la posibilidad de que los objetivos lleguen a alcanzarse plenamente.

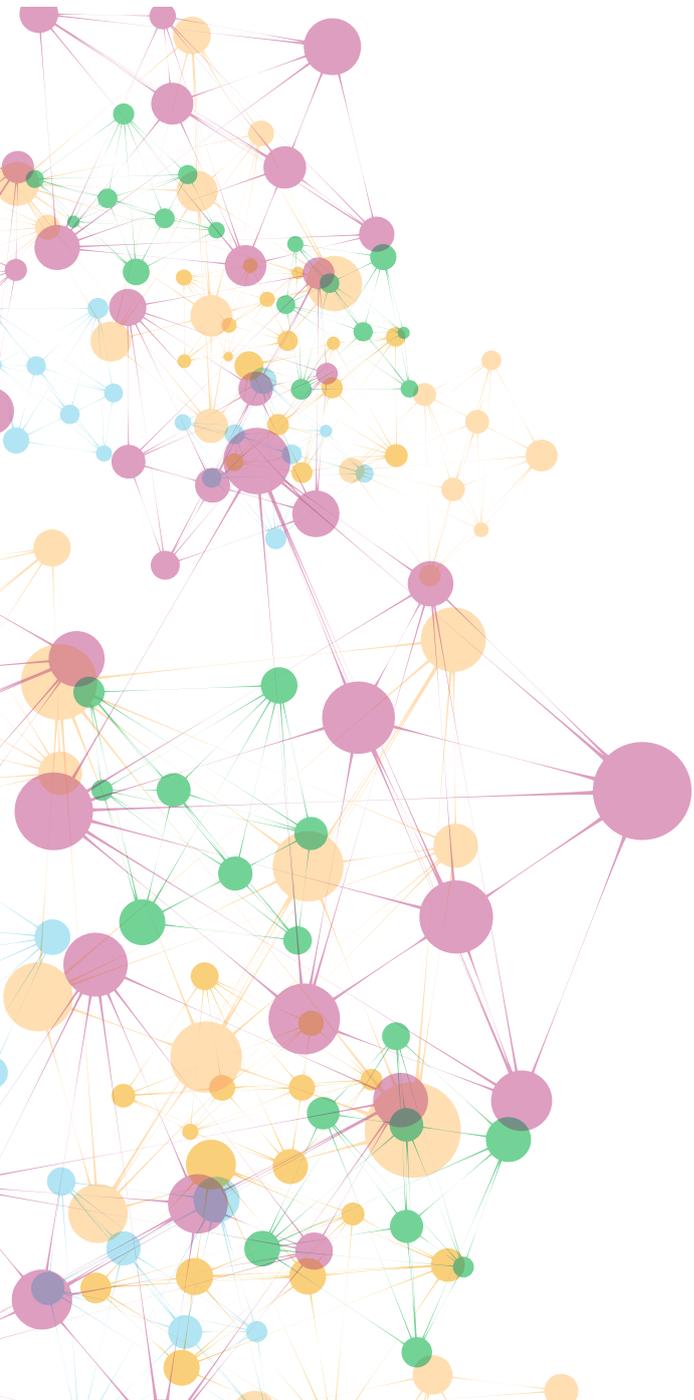
Prioridades para las empresas

En vista de los crecientes niveles de desarrollo que está alcanzando el debate sobre empresas y derechos humanos y el hecho de que cada vez están más extendidos los mecanismos relevantes que las empresas han de establecer, en los próximos años estas se centrarán más en el cómo, en lugar del qué o el por qué. Por supuesto, existen muchos factores a tener en cuenta en este discurso continuo pero, como punto de partida para emprender el camino por recorrer, las empresas responsables deberán abordar las siguientes áreas clave:

- 1. Políticas:** Es importante que las empresas desarrollen un compromiso político sólido, que obtenga el respaldo de la alta dirección y se difunda ampliamente tanto dentro como fuera de ellas;
- 2. Integración:** Las empresas deberán velar por que el debate y la gestión de los derechos humanos incluya a todas las funciones corporativas pertinentes y no se encuentre aislado en una especie de "cajón de sostenibilidad", desconectado de las operaciones reales de la empresa;
- 3. Compromiso:** Las empresas deberán tener la capacidad de dialogar acerca de sus resultados en materia de derechos humanos con una gran variedad de partes interesadas, desde la sociedad civil hasta inversores y reguladores;
- 4. Mecanismos de reclamación:** Debe hacerse hincapié en la importancia de desarrollar mecanismos de reclamación fiables que permitan identificar adecuadamente y de forma preventiva los problemas antes de que estos se intensifiquen, y reparar los posibles efectos negativos sobre los derechos humanos;
- 5. Derechos humanos y ODS:** Las empresas deben garantizar que los mensajes y actividades relacionadas con los ODS estén alineados con la estrategia de derechos humanos de la empresa y que se refuercen entre sí.

La aplicación de los UNGP se está acelerando, gracias a mecanismos como compromisos políticos, formación sobre derechos humanos y evaluaciones de riesgos que ya están en vigor en muchas empresas. El desafío al que deberán enfrentarse las empresas en los próximos años es el de llevar la política a la práctica; garantizar que la toma de decisiones a nivel corporativo tenga consecuencias materiales para la vida de las personas vulnerables, que a menudo se sitúan en el extremo más alejado de complejas cadenas de producción.

En este contexto, el WBCSD seguirá defendiendo y apoyando el trabajo de sus miembros en el incremento de las acciones en materia de UNGP, con el fin de mejorar la capacidad de las empresas de contribuir de forma significativa a la consecución de los ODS con el fomento del respeto de los derechos humanos.



Acerca del Consejo Empresarial Mundial de Desarrollo Sostenible

El WBCSD, por sus siglas en inglés, es una organización global liderada por ejecutivos que aúna los esfuerzos de más de 200 empresas y socios de primer orden para acelerar la transición hacia un mundo sostenible. Ayudamos a nuestras empresas miembro a obtener mejores resultados y ser más sostenibles, gracias a un enfoque basado en la obtención del mayor impacto positivo para nuestros accionistas, el medioambiente y las sociedades.

Nuestras empresas miembros provienen de todos los sectores de actividad y de las principales economías mundiales. Juntas, representan unos ingresos totales superiores a los 8,5 billones de dólares americanos y se componen de 19 millones de empleados. Nuestra red global de casi 70 consejos empresariales nacionales otorga a nuestros miembros un alcance internacional sin igual a escala mundial. El WBCSD ocupa un lugar de excepción que le permite trabajar con sus empresas miembro a lo largo y ancho de las cadenas de valor y ofrecer soluciones de negocio de gran impacto para dar respuesta a los retos de sostenibilidad más complejos.

Juntos, guiamos al sector empresarial hacia la sostenibilidad; hacia un mundo en el que, para 2050, los 9 mil millones de personas que lo habitan vivirán en buenas condiciones y dentro de los límites del planeta.

www.wbcscd.org

Síguenos en [Twitter](#) y [LinkedIn](#)

Agradecimientos

El WBCSD recuerda con cariño y gratitud las ideas y comentarios de Gerald Pachoud, de Pluto Advisory, a lo largo del proceso de producción de este informe.

La redacción y publicación de este documento se realizaron bajo la dirección del equipo del grupo temático sobre impacto social de la secretaría del WBCSD (Filippo Veglio, Kitrhona Cerri y James Gomme).

Copyright © WBCSD, noviembre de 2016



world business council
for Sustainable Development

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2
CP 246 1211, Geneva 21
Switzerland
www.wbcsd.org
www.wbcsd.org/Clusters/Social-Impact

