

A portrait of Dante Pesce, a man with dark hair and a beard, wearing a grey suit jacket, a white shirt, and a red patterned tie. He is smiling slightly. The background is a blurred indoor setting with lights.

Empresas y Derechos Humanos: Alineando el comportamiento empresarial con las prioridades de la sociedad

Dante Pesce

Miembro del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas;

Fundador y Director Ejecutivo

Centro Vincular para Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Inversionistas, consumidores y la sociedad en su conjunto han puesto mayor atención a los impactos sociales de las empresas, particularmente en el área de derechos humanos. Y durante los últimos años, varios marcos e iniciativas han enfatizado el rol de las empresas en respetar los derechos humanos. Hablamos con Dante Pesce, Miembro del Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, para averiguar el progreso de las empresas en esta área, dónde existen oportunidades de mejora y conversar sobre el rol que los inversionistas pueden jugar en alentar a las empresas a respetar los derechos humanos.

RobecoSAM: Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), publicados el 2011, claramente establecen la obligación del Estado de proteger los derechos humanos y la responsabilidad de las empresas en respetarlos. ¿Cómo han evolucionado las dinámicas entre estos dos actores desde entonces? ¿Cuál ha sido el gran logro de las empresas durante este período de tiempo?

Dante Pesce: Varios gobiernos han estado desarrollando Planes de Acción Nacionales (NAPs) sobre Empresas y Derechos Humanos con la finalidad de proporcionar un marco de referencia y un conjunto de expectativas sobre cómo debiera ser el comportamiento en los negocios. Once gobiernos han publicado NAPs, incluyendo Italia, Suiza y los Estados Unidos. Además, la mayoría de los países de la OCDE están en camino a desarrollar NAPs. Sin embargo, la adopción por parte de gobiernos de países en desarrollo continúa siendo en forma lenta. Para la mayor parte, enfrentamos brechas, disparidades de gobernanza y capacidades. No obstante, observamos un desarrollo positivo en todas las regiones alrededor del mundo.

En relación a las empresas, ha habido mucho progreso en la adopción de los Principios Rectores por parte de las grandes empresas con cotización bursátil, instituciones de inversión y asociaciones empresariales internacionales. Hemos logrado una masa crítica de pioneros, pero aun así carecemos de escala suficiente. Nosotros queremos y necesitamos avanzar más

rápidamente, desde las asociaciones empresariales globales hasta las nacionales, desde los corporativos a las subsidiarias y cadenas de valor, y desde las grandes compañías a las pequeñas y medianas empresas. Aún carecemos de suficiente adhesión de empresas estatales, las que representan el 23.8% de las 500 empresas más grandes, y continuamos impulsándolas a adoptar los Principios Rectores con la expectativa de que ellas mismas guíen con el ejemplo.

Para muchas empresas, el caso de negocio para implementar políticas de derechos humanos parece mayormente dirigido a la mitigación de riesgos, más que que un enfoque proactivo orientado al beneficio. ¿Cómo podemos motivar a las empresas para ir más allá de un enfoque averso al riesgo, a una mentalidad más orientada a beneficios?

La mayoría de las empresas aún sigue un enfoque de mitigación de riesgo para protegerse, y no necesariamente para mitigar los impactos en derechos humanos. Es importante avanzar en el concepto “primero, no hacer daño”. Paralelamente, hay una gran oportunidad para liderar una agenda progresiva que promueva los derechos humanos, por ejemplo, a través de vincularlos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas asociadas. La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible busca la creación de alianzas globales que combinen esfuerzos de distintos actores, y en la cual las empresas jueguen un papel importante para contribuir al desarrollo y obtener beneficios al mismo tiempo. No obstante, la confianza es un requisito fundamental para construir una alianza sostenible y fuerte, y solo puede ser lograda en la medida en que los actores muestren respeto entre sí y por los derechos de cada ser humano. Estamos avanzando en mostrar una relación positiva entre el respeto a los derechos humanos y el éxito económico. Respetar a los derechos humanos no solo es lo correcto, es lo más inteligente que hay que hacer. Por supuesto, nos damos cuenta de que aún se necesita mayor evidencia, pero estamos llegando a ello.

“Estamos avanzando en mostrar una relación positiva entre el respeto a los derechos humanos y el éxito económico. Respetar los derechos humanos no solo es lo correcto, es lo más inteligente que hay que hacer.”

Algunas compañías argumentan que ya abordan los derechos humanos a través de su política de aprovisionamiento o su código de ética. ¿Cómo podemos convencer a las empresas que los derechos humanos debieran ser un asunto global que requiere una política específica?

Aunque las políticas de aprovisionamiento o códigos de ética son importantes declaraciones de compromiso, ellas sólo abordan una parte de la visión completa. Es esencial que las empresas proporcionen una declaración clara y global en relación a su respeto a los derechos humanos en todos los aspectos de su negocio y su cadena de valor.

“Las empresas debieran proporcionar una declaración clara y global en relación a su respeto a los derechos humanos en todos los aspectos de su negocio y su cadena de valor.”

¿Son los Principios Rectores más importantes para algunas industrias que para otras?

Los Principios Rectores son relevantes para **todas** las industrias, dado que cualquier negocio, independientemente de su tamaño, ubicación o sector, tiene posibles repercusiones sobre los derechos humanos. Algunas industrias tienen mayor potencial de impactar los derechos humanos de distintas partes interesadas, como trabajadores, comunidades o aquellos involucrados en su cadena de suministros. Sin embargo, el componente esencial de los Principios Rectores es el proceso de diligencia debida para identificar exposición a riesgos en derechos humanos, y esto se aplica a todas las empresas.

Han existido negociaciones sobre introducir un instrumento internacional jurídicamente vinculante que consagre la protección de los derechos humanos dentro de una ley y que regule las actividades de empresas transnacionales. ¿Cuál es la probabilidad de que un instrumento así entre en vigor y cómo impactaría esto a las empresas?

En el 2014 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas decidió crear por tiempo indefinido un Grupo de Trabajo Intergubernamental (Inter Governmental Working Group IGWG) con la misión de elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en ley internacional de

derechos humanos, las actividades de corporaciones transnacionales y otras empresas. La primera sesión tuvo lugar el 2015 y la segunda, el 2016. La tercera sesión del IGWG tendrá lugar del 23 al 27 de octubre de 2017, donde se espera preparar los elementos para discutir un instrumento jurídicamente vinculante. Mientras que las partes coinciden cada vez más en que la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante y la implementación de los Principios Rectores son complementarios, en esta etapa hay menos consenso sobre qué implica esto en la práctica y cuáles son los elementos del borrador para debatir sobre el instrumento vinculante.

El Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de la ONU (UNWG) no tiene un papel formal en el proceso de IGWG. Generalmente, el UNWG apoya los esfuerzos de los estados para mejorar el respeto de derechos humanos en las empresas y fortalecer el acceso a remediación de daños para las víctimas afectadas por las actividades de las empresas. Además, el Grupo considera que cualquier esfuerzo de fortalecer los estándares internacionales debiera basarse en y ser complementario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. El proceso de IGWG está sujeto a discusiones y negociaciones entre gobiernos.

¿Cómo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ayudan a hacer el caso de negocios para los derechos humanos y cómo las empresas pueden ayudar a lograr los ODS a través de la implementación del Marco Ruggie?

En su discurso de apertura en el Foro Anual sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra (noviembre del 2016), el profesor John Ruggie enfatizó la necesidad de relacionar los Principios Rectores de la ONU (UNGP) a los ODS, exponiendo que “los UNGP son el cimiento de los aspectos sociales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Existe un riesgo incipiente en que las empresas seleccionen solo los ODS más interesantes para ellas o aquellos en los que vean oportunidad de crear valor compartido. Este último enfoque asume cumplimiento y respeto adecuado a estándares éticos y, desde este supuesto, propone enfocarse en los impactos positivos. Lamentablemente, este no es el caso, y por eso los Principios Rectores de la ONU son esenciales para asegurar que las empresas por lo menos no hagan daño. Es fundamental que las empresas analicen sus impactos (tanto positivos como negativos) en los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la perspectiva de los derechos humanos.

¿Cómo aconsejaría a las empresas que encaran el dilema moral cuando enfrentan violaciones a derechos humanos –tal como trabajo infantil– que hayan identificado en su cadena de suministro? ¿Terminar la relación con el proveedor es la decisión correcta si la familia del menor depende de su ingreso para su subsistencia? Dadas esas difíciles decisiones, ¿cómo podemos motivar a las empresas a ser más transparentes en relación a cómo ellas abordan asuntos de derechos humanos identificados durante el proceso de debida diligencia? ¿Cómo podemos incentivar que las empresas divulguen y reporten sobre su gestión de derechos humanos?

Aunque la respuesta lógica podría ser terminar la relación con el proveedor que ha sido identificado por haber cometido violaciones a los derechos humanos, esto no resuelve los abusos incurridos y simplemente mueve el problema a otros actores. Las empresas deben ser motivadas a trabajar con estos proveedores para poder encontrar soluciones sostenibles a los problemas de derechos humanos. Con la finalidad de continuar avanzando en la eliminación de violaciones a los derechos humanos, necesitamos destacar ejemplos de empresas que han identificado problemas de derechos humanos de forma proactiva en sus operaciones o cadenas de suministros y que están tomando responsabilidad de rectificar estos impactos.

“Los inversionistas necesitan empezar a preguntar a las empresas de forma explícita acerca de sus compromisos con los derechos humanos.”

En vez de denunciar públicamente a estas compañías, necesitamos aplaudir su honestidad, transparencia y compromiso al enfrentar estos asuntos de frente. Varias plataformas y organizaciones tales como el Pacto Global de la ONU, la WBCSD, la UNWG de Empresas y Derechos Humanos, entre otros, pueden ayudar a destacar estos ejemplos positivos y conseguir que todas las partes interesadas hablen acerca del tema.

¿Cuál es el rol de los inversionistas en promover que las empresas respeten a los derechos humanos e implementen políticas de derechos humanos?

Los inversionistas necesitan empezar a preguntar a las empresas de forma explícita acerca de sus compromisos con los derechos humanos, sus procesos de debida diligencia y sus estructuras administrativas. Al igual que una empresa de gestión de activos, tal como RobecoSAM usa el *Corporate Sustainability Assessment (CSA)* anualmente para pedir información a las empresas sobre cómo gestionan situaciones laborales, sociales y ambientales, los inversionistas también necesitan preguntar a las compañías sobre su gestión de derechos humanos. El CSA es un muy buen ejemplo de esto, y la incorporación de las cuatro preguntas en el cuestionario del 2016 enfocadas en detalle en los derechos humanos es definitivamente un paso en la dirección correcta. Los inversionistas también necesitan dar a las empresas una clara señal mostrándoles que están tomando en cuenta estos asuntos de forma seria y, si las empresas son encontradas cometiendo violaciones a los derechos humanos o permitiendo que éstos ocurran dentro de sus relaciones comerciales, sus inversiones serán terminadas.