



Abordar los derechos humanos desde los negocios

Una perspectiva para los
directivos

Noviembre 2017



Índice

Hitos históricos

Los derechos humanos

Leyes y directrices

¿Por qué abordar cuestiones relacionadas con los DDHH?

Desafíos para las empresas:

- Principios rectores de Naciones Unidas
- Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos

Cómo integrar los derechos humanos en la gestión empresarial

- Riesgos
- Gobierno
- Reporting

En muchos aspectos, los «derechos humanos» son un nuevo prisma integral desde el que visualizar el efecto que las empresas producen en las personas durante el desarrollo de su actividad.

« No es fácil plasmar una declaración política en medidas de orientación operacional para todas las funciones empresariales. ¿Qué significa para el departamento de Recursos Humanos? ¿Qué significa para el de Compras? ¿Y para el departamento de Operaciones? »

Fragmento de la entrevista realizada a John Ruggie por Vincent Bernard, redactor jefe de la International Review of the Red Cross, y Mariya Nikolova, asistente de redacción, en la Universidad de Harvard, en Boston, el 29 de marzo de 2012.

Hitos históricos en el reconocimiento de los derechos humanos

La Carta Internacional de los derechos humanos comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos económicos y sociales y culturales (1976) y el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1976), siendo vinculantes para los países firmantes. Existen además varios protocolos adicionales, el primero de los cuales establece el Human Rights Committee, al que pueden recurrir los ciudadanos de países que hayan ratificado los pactos y que entiendan que se han producido violaciones de los derechos humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

- Treinta derechos de los seres humanos en su condición de tales.
- Aprobada en 1948.
- No es jurídicamente vinculante.

Pacto internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales (1976)

- El derecho al trabajo en condiciones justas y favorables, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado y al bienestar físico y mental.
- Derecho a la educación y el disfrute de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico.

Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1976)

- Libertad de circulación, igualdad ante la ley, derecho a un juicio imparcial, la presunción de inocencia, libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión y opinión, derecho de reunión pacífica, libertad de asociación y de participación en la vida pública, entre otros.

Principios Rectores para empresas y derechos humanos (2011) – Ruggie report

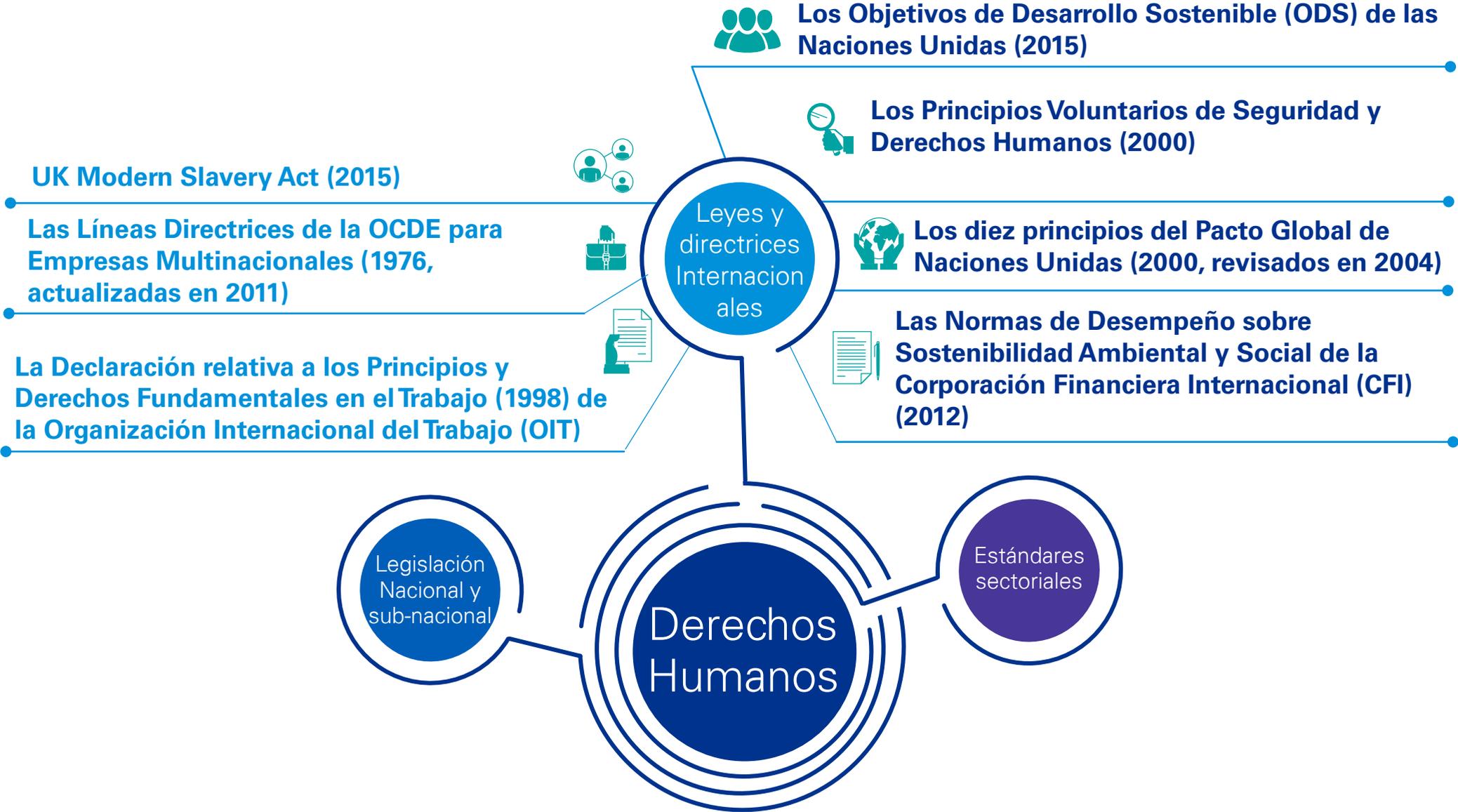
- El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas respaldó unánimemente los Principios Rectores sobre las empresas y DDHH.
- Marco sobre los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos.
- Operaciones propias y relaciones comerciales.

Carta internacional de los derechos humanos

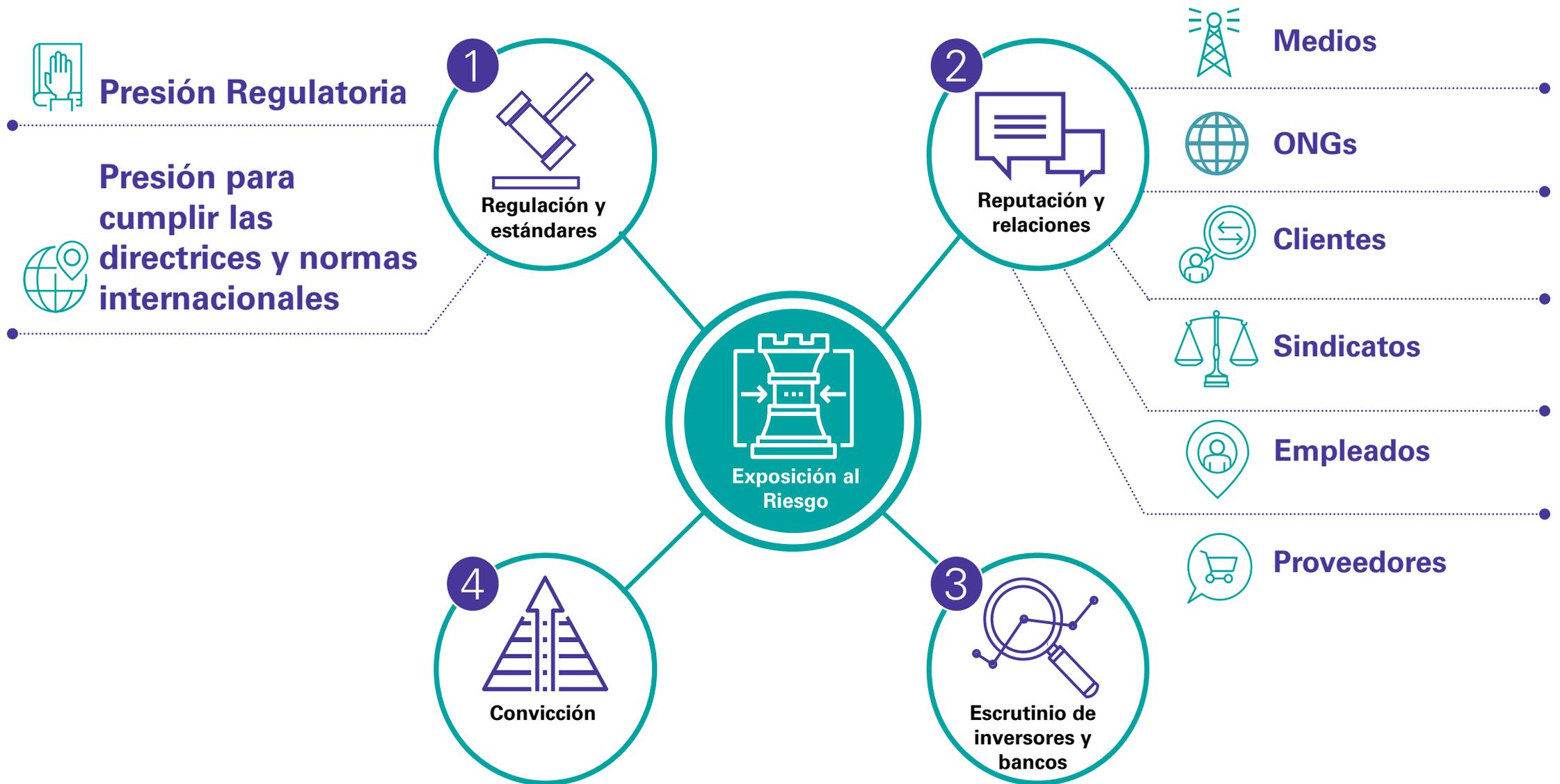


1. Derecho a la vida **2.** Derecho a la libertad y seguridad **3.** Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado **4.** Derecho a no ser sometido a tortura, tratamiento o castigos crueles, inhumanos y/o degradantes **5.** Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica **6.** Derecho a la igualdad ante la ley, protección igualitaria de la ley, no discriminación **7.** Derecho a la libertad de propaganda de guerra y libertad de incitación al odio racial, religioso o nacional **8.** Derecho al acceso a recursos efectivos **9.** Derecho a un juicio justo **10.** Derecho a estar libre de ley penal retroactiva **11.** Derecho a la privacidad **12.** Derecho a circular libremente **13.** Derecho a solicitar asilo por persecución en otros países **14.** Derecho a tener una nacionalidad **15.** Derecho de protección del niño **16.** Derecho a casarse y formar una familia **17.** Derecho a la propiedad individual **18.** Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión **19.** Derecho a la libertad de opinión, información y expresión **20.** Derecho a la libertad de reunión **21.** Derecho a la libertad de asociación **22.** Derecho a participar en la vida pública **23.** Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social **24.** Derecho a trabajar **25.** Derecho a gozar de condiciones de trabajo justas y favorables **26.** Derecho a formar y participar en sindicatos y derecho a huelga **27.** Derecho a un nivel de vida adecuado **28.** Derecho a la salud **29.** Derecho a la educación **30.** Derecho a tomar parte en la vida cultural, beneficiarse con el progreso científico, derechos materiales y orales de autores e inventores **31.** Derecho a la autodeterminación **32.** Derecho de las personas detenidas a tratamiento humano **33.** Derecho a no ser sometido a prisión por incapacidad para cumplir un contrato **34.** Derecho de los extranjeros a un proceso debido cuando enfrenten la expulsión **35.** Derechos de las minorías

Otras leyes y directrices sobre derechos humanos



¿Por qué abordar las cuestiones vinculadas a los derechos humanos?



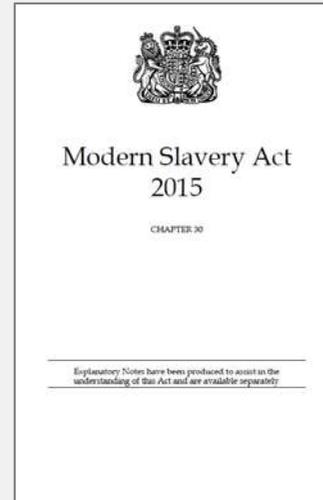
¿Por qué abordar las cuestiones vinculadas a los derechos humanos?



Ley contra la esclavitud moderna en UK

Aprobada el 26 de marzo de 2015, consta de 7 partes:

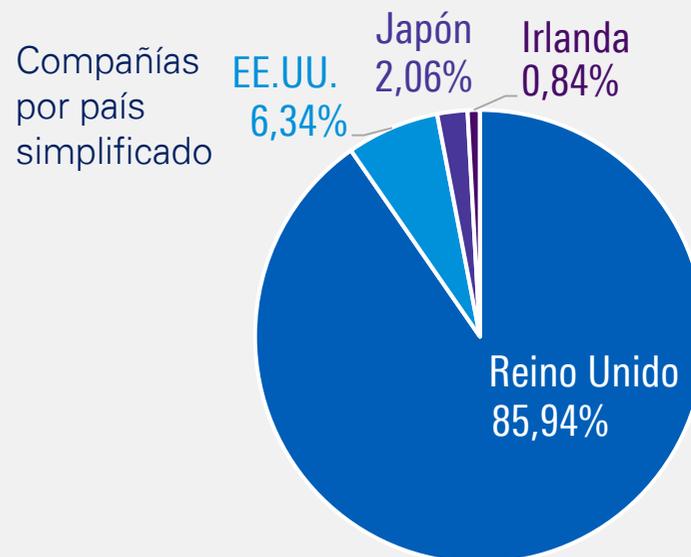
1. Definición de vulneraciones (esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso, tráfico humano)
2. Penas, incluyendo confiscación de activos, pagos de compensaciones.
3. Casos particulares. Aplicación en el mar (barcos)
4. el Comisionado independiente anti-esclavitud
5. Protección de las víctimas
6. Transparencia en cadenas de suministro
7. Miscelánea



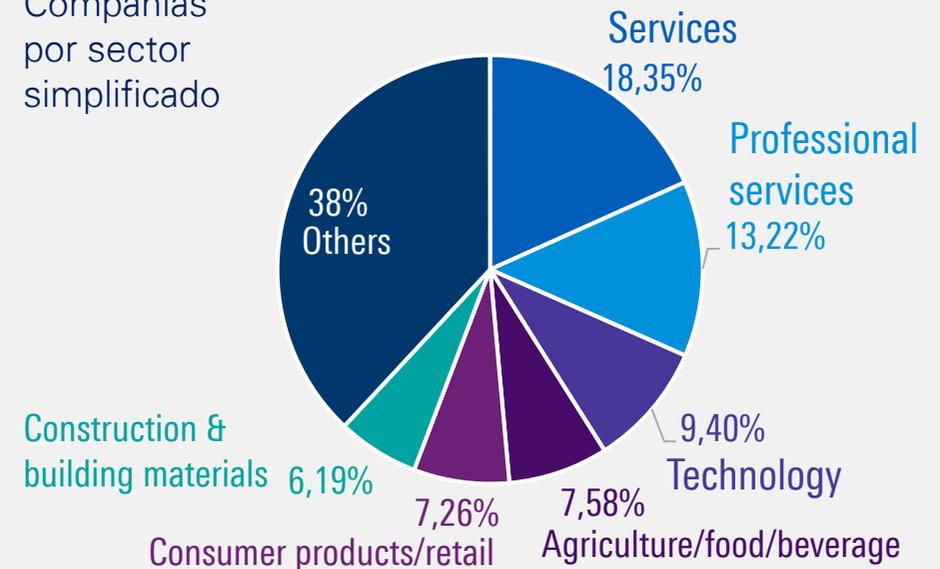
Sección 35

Modern Slavery Act) de 2015 exige a las empresas que operan total o parcialmente en el Reino Unido (y que tengan una facturación superior a los 36 millones de GBP) que informen sobre sus iniciativas para garantizar que no exista esclavitud ni trata de personas en sus negocios o cadenas de suministro.

La comunicación sobre la UK MSA – 3.213 Statements (noviembre 2017)



Compañías por sector simplificado



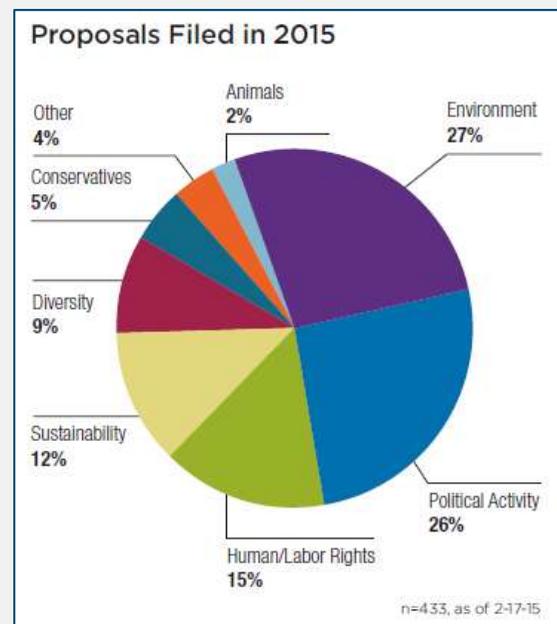
¿Por qué abordar las cuestiones vinculadas a los derechos humanos?



Principios
de Ecuador

Dow Jones
Sustainability Index

FTSE4Good



PROYECTO DE LEY ELIMINAR LA ESCLAVITUD MODERNA EN EEUU

La Iniciativa de la esclavitud moderna (EMSI) fue presentada en febrero de 2015 y contó con el apoyo bipartidista en el Senado. 18 senadores son copatrocinadores.

El gran movimiento social para recaudar firmas de la población ha permitido el éxito de la iniciativa en el ámbito político.

- Amazon.com ❖ "Report on human rights risk assessment"
- Du Pont ❖ "Report on supply chain deforestation impacts"
- Facebook ❖ "Report on human rights risk assessment"
- Lorillard ❖ "Adopt policy on supply chain worker fees"

Los Principios Rectores de Naciones Unidas: claves

Aprobado en Junio de 2011, los Principios Rectores de Naciones Unidas constituyen el marco sobre el que se definen los roles respectivos de las empresas y de los gobiernos.

¿Qué es el Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar”?

Es un “**marco de actuación**” que contribuye al debate sobre la relación entre empresas y los derechos humanos, con la intención de influir en las políticas públicas a escala nacional e internacional.

Los pilares de “el Marco”

1. El Estado tiene el deber de proteger a las personas frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas
2. Las empresas tienen la obligación de respetar los derechos humanos
3. El acceso de las víctimas de abusos de derechos humanos a vías de reparación efectivas debe ser más efectivo

¿Qué son los Principios rectores?

Los “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’” **son 31 principios destinados a hacer operativo el Marco de la ONU.** Fueron adoptados unánimemente en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.

Implicaciones para los estados y las empresas: paradigma de cumplimiento

Momento histórico

Los Principios Rectores constituyen **el avance más significativo en más de 30 años** respecto a las normas internacionales de comportamiento de las empresas, y de forma efectiva se suman a las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (Directrices de la OCDE) y a la Declaración Tripartita de Principios de la OIT sobre las Empresas Multinacionales.

Nuevas reglas de juego

Los Principios Rectores explican el **nexo entre el Estado y las empresas**, pero tienen sendos papeles (**ya no hay excusas para la dejación**):

- Los estados deben proteger los derechos humanos independientemente del poder y de la influencia de las empresas en una economía.
- Las empresas son responsables de sus acciones independientemente de la inacción del estado en el que desarrollen sus operaciones.

La **responsabilidad de las empresas no termina en el "Tier 1"** de su cadena de suministro, sino que se extiende a todas las consecuencias que pudieran estar relacionadas con las operaciones, productos o servicios de la empresa.

¿Qué se espera de las empresas según los Principios Rectores?

Este marco establece que la expectativa de un comportamiento responsable de las empresas es que actúen con la **diligencia debida** para identificar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades.

Las empresas tienen la responsabilidad de remediar cualquier consecuencia negativa que la empresa haya provocado o contribuido a provocar con sus **operaciones directas o a través de su cadena de suministro**.

Las empresas deben **abstenerse de infringir los derechos humanos** de terceros.

La responsabilidad de una empresa no está determinada por su tamaño, tipo, influencia; sino que se determina por el **impacto que pudieran tener sus actividades sobre otros**

La diligencia debida es un proceso continuo de identificación de riesgos, prevención, medidas correctivas. **Las medidas deben ser tan eficaces como elevado es el riesgo de daño.**

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: claves

Aprobado en julio de 2017 por el Consejo de Ministros y con una duración de tres años desde su aprobación, el plan se articula como un primer paso en un proceso continuo que deberá actualizarse periódicamente

Punto de partida del Plan Nacional	Implicaciones del Plan	¿Qué no sabemos?
<p>El Plan Nacional está basado en los tres ejes del Marco de la ONU:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El deber de los Estados de proteger los derechos humanos2. La responsabilidad de las empresas de respetar los DDHH (compromiso político, diligencia debida, reparación, situaciones de riesgo)3. Acceso a mecanismos de reparación.	<p>El Gobierno se compromete a promover las iniciativas legislativas y a aprobar las disposiciones reglamentarias necesarias para garantizar que las actividades empresariales contemplen los Principios Rectores.</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Medidas legislativas concretas. Qué incentivos económicos, fiscales, financieros, comerciales y de coordinación interministerial e interinstitucional se van a desarrollar.▪ Medidas judiciales y consecuencias por incumplimiento.▪ Cómo van a implicarse las Comunidades Autónomas y entidades locales en la ejecución del Plan.▪ Cómo va a articular el Plan la Comisión de Seguimiento.

El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos: un resumen

Exigencias del Plan a las empresas

1. Un compromiso público de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos (PR n°. 16)
2. Un proceso de diligencia debida sustentado en el diálogo con los grupos de interés (PR n°. 17 a n°. 21)
3. Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos y el medio ambiente (PR 22, 29, 30 31)

Algunas medidas a desarrollar

La Comisión de Seguimiento diseñará y someterá al Gobierno la adopción de un sistema de incentivos que incluya grandes empresas y pymes que realicen políticas adecuadas en el ámbito de los derechos humanos.

Estos incentivos podrán ser económicos, comerciales, de presencia, visibilidad e imagen o de otra índole para promover que las empresas cuenten con políticas y acrediten fehacientemente que han implementado procedimientos adecuado a nivel global en función de su tamaño y circunstancias

Cómo integrar los derechos humanos en la gestión empresarial



Gestión
de riesgos

Gobierno:
La debida
diligencia

Reporting
Transparenci
a y rendición
de cuentas

Fase 1:

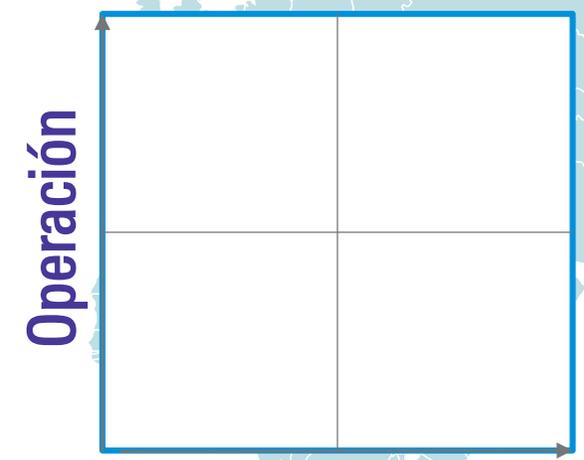
Gestión de
riesgos

¿Cómo priorizamos dónde actuar?



Mapa de riesgos ESG

A (impacto) x B (probabilidad)



Entorno – país

¿Dónde se realiza la operación?



Claves en la detección de eventos
de riesgo y materialización de
riesgos:

Eye on Earth

Mapa de calor - explotación laboral

Sector textil

2.000 eventos geolocalizados

Más de 40.000 noticias



https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1j1ljAMrJZo4BxREmC48W_R6ldds&ll=28.881235133703605%2C-4.2024989999999999&z=2

Fase 2:

Gobierno: la
diligencia debida

¿Qué es la debida diligencia?



Principios Rectores
Empresas y Derechos
Humanos

Ejercer debida diligencia en la prevención, detección y erradicación de irregularidades o incumplimientos. Ello requiere, como mínimo, que la compañía haya implantado los siguientes siete elementos. También:

Federal Sentencing Guidelines.

ISO 19600

OCDE

Normas y
estándares

La organización debe establecer formalmente las conductas esperadas de sus empleados en aquellas cuestiones de derechos humanos.

Responsabilidades

El Consejo debe supervisar la efectividad de la política de derechos humanos. Las responsabilidades de gestión deben estar asignadas también en el ámbito del día a día.

Integridad

La compañía debe evitar asignar posiciones de responsabilidad a personas que hayan incurrido en malas prácticas o en conductas incompatibles con un programa efectivo de cumplimiento, ética y derechos humanos.

Comunicar

Comunicar de forma periódica y práctica y formar con el objetivo de asegurar que los empleados conocen y comprenden lo que se espera de ellos.

Monitorizar

Evaluación y auditoría periódicas de los elementos implantados en materia derechos humanos y cumplimiento.

Evaluación periódica de la efectividad del programa.

Definir un sistema confidencial para la notificación de malas prácticas.

Alinear

Establecer incentivos y asegurando la adopción de medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.

Evaluar riesgos y alinear el programa en consecuencia.

Responder

Una vez detectada una mala práctica, la organización debe hacer lo posible por erradicarla y evitar que se repita en el futuro asegurando que el programa de ética y cumplimiento permanece actualizado.

Part 3:

Transparencia:
calidad en el
reporting

¿Cómo se comunica el desempeño en derechos humanos?

El reporting significa rendición de cuentas. Exige calidad de la información, de las fuentes, que sea contrastable, trazable, y fiable, para poder tomar decisiones.

Los retos en la identificación de los riesgos, la complejidad de los eventos (muy local, diferentes impactos) hace imprescindible para una empresa multinacional o con cadenas de suministro complejas, la disposición de plataformas de datos, sistemas de información robustos, y una revisión de la calidad de la información interna y externa.



Evaluación de derechos humanos: 412 (412-1; 412-2; 412-3) / Evaluación social de proveedores: 414 (414-1; 414-2) / No discriminación (406-1) / Diversidad e igualdad: 405 (405-1 y 405-2) / Libertad de asociación y negociación colectiva: 407 (407-1) / Trabajo infantil: 408 (408-1) / Trabajo forzoso: 409 (409-1) / Prácticas de seguridad: 410 (410-1) / Derechos de la población indígena: 411 (411-1) comunidades locales: 413 (413-1; 413-2)



El marco para la presentación de informes sobre los Principios Rectores de Naciones Unidas (2015) recoge una serie de cuestiones para guiar a las empresas en su enfoque de presentación de información de acuerdo con los Principios Rectores de Naciones Unidas.



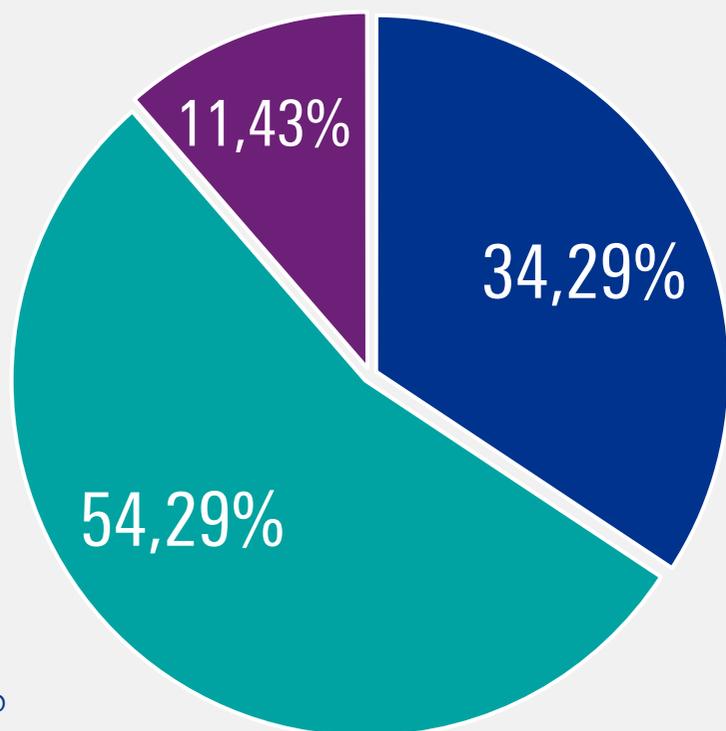
Además, los índices de sostenibilidad, como el Dow Jones Sustainability Index, actualmente solicitan a las empresas información sobre derechos humanos, como su política, procesos de due diligence y prácticas de evaluación de riesgos

Madurez de la materia en las empresas españolas

Se ha realizado un análisis del grado de avance de las empresas españolas en la formalización de compromisos en materia de derechos humanos, la comprensión de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de control y mitigación y la extensión de los compromisos a los proveedores.

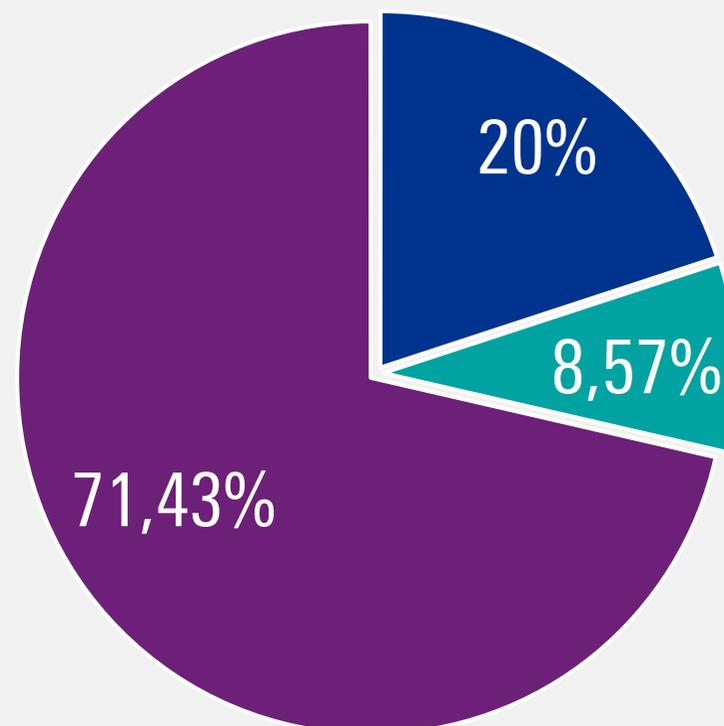
Más de la mitad de las compañías analizadas han formalizado un compromiso sobre el respeto a los derechos humanos. Para más del 70% de las empresas, no existen evidencias de una identificación de riesgos en la materia.

Políticas



■ Alto
■ Medio
■ Bajo

Evaluación de riesgos

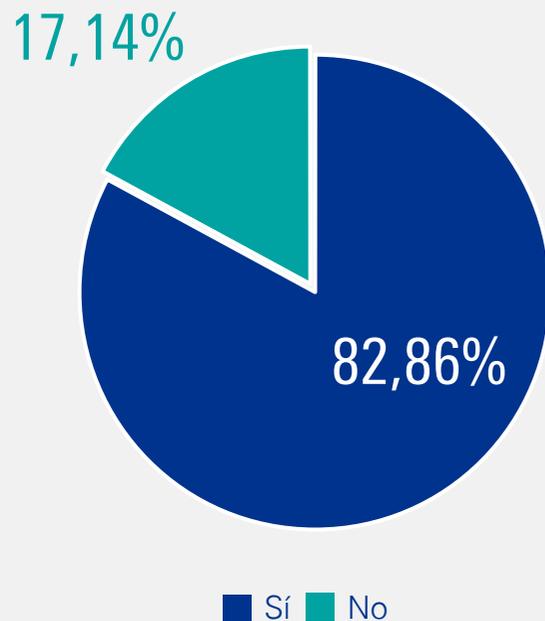


■ Alto
■ Medio
■ Bajo

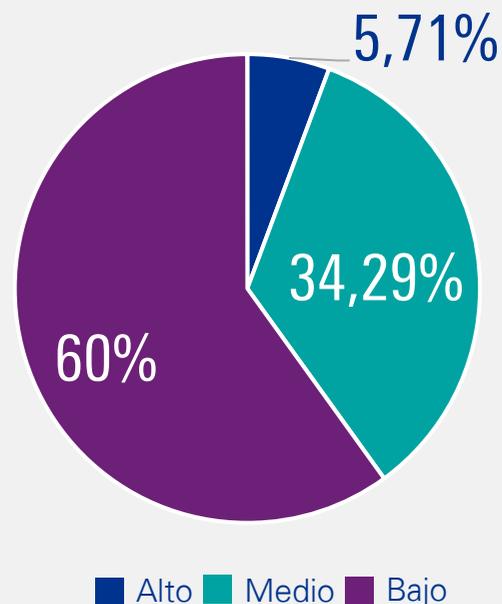
Madurez de la materia en las empresas españolas

Más del 80% de las empresas analizadas afirman incorporar el criterio de derechos humanos en la selección de proveedores y su posterior evaluación. En cuanto a los sistemas de mitigación, sólo el 5% afirma tener una definición robusta. Menos del 23% dispone de una rendición de cuentas avanzada en sus informes corporativos.

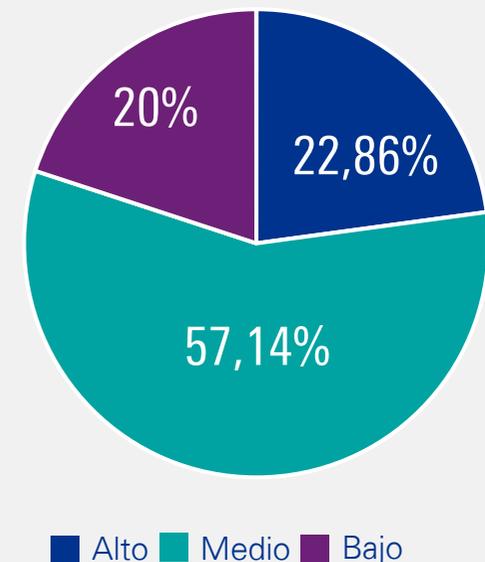
Evaluación de proveedores



Sistemas de mitigación



Reporting



El futuro

Mayor alineación con los ODS



La agenda 2030 para el desarrollo sostenible

Artículo 67 acordado por los 193 Estados Miembros de la ONU

‘La actividad empresarial, la inversión y la innovación privadas son los grandes motores de la productividad, el crecimiento económico inclusivo y la creación de empleo. Reconocemos la diversidad del sector privado, que incluye tanto a las microempresas como a las cooperativas y las multinacionales. Exhortamos a todas las empresas a que aprovechen su creatividad e innovación para resolver los problemas relacionados con el desarrollo sostenible ‘development challenges.’





GRACIAS

Teresa Royo Luesma
Senior Manager,
Governance, Risks & compliance
mroyo@kpmg.es

Noviembre 2017

