

Resumen del informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General, octubre de 2018 (A/73/163)

Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras

Antecedentes y tema central

El respaldo unánime del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#), en 2011, constituyó un hito en las iniciativas dirigidas a hacer frente a los efectos negativos en las personas derivados de la globalización y las actividades empresariales de todos los sectores. Los Principios Rectores proporcionaron, por primera vez, un marco con un reconocimiento y autoridad mundiales que incorpora las obligaciones y responsabilidades de los Gobiernos y las empresas comerciales para prevenir y hacer frente a dichos efectos.

Los Principios Rectores aclaran que todas las empresas comerciales tienen una responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos y que, para ello, deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos sobre los derechos humanos.

En su [informe a la Asamblea General](#), el [Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos](#)* resalta las características principales de la diligencia debida en materia de derechos humanos y las razones de su importancia; las deficiencias y dificultades en las prácticas actuales de las empresas y los Gobiernos; las buenas prácticas emergentes; y la forma en que los principales interesados – los Estados y la comunidad de inversores, en particular – pueden contribuir a una aplicación en mayor escala de la diligencia debida en materia de derechos humanos.

¿Qué es la diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos?

La debida diligencia en materia de derechos humanos es una manera de que las empresas gestionen en forma proactiva los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos en los derechos humanos en los que se ven involucradas. Incluye cuatro componentes básicos: (a) *Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos* que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales; (b) *Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa*, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto; (c) *Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas* y procesos adoptados para contrarrestar los efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado; (d) *Comunicar de qué manera se encaran los efectos adversos* y demostrar a las partes interesadas – en particular a las afectadas – que existen políticas y procesos adecuados.

Las empresas deberían identificar y evaluar los riesgos en función del contexto geográfico, el sector y las relaciones empresariales en sus propias actividades (tanto en la empresa matriz como en las subsidiarias) y la cadena de valor.

La prevención de los efectos adversos sobre las personas es el objetivo principal de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Conciérne a los riesgos para las personas, no a los riesgos para las empresas. Deber ser continua, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo; y debe basarse en la participación significativa de las partes interesadas, en particular las partes afectadas, los defensores de los derechos humanos, los sindicatos y las organizaciones de base. Deben considerarse los riesgos para [los defensores de los derechos humanos](#) y otras voces críticas.

Mayor incorporación a nivel de políticas

Desde 2011, la diligencia debida en materia de derechos humanos se ha transformado en una norma de conducta esperada. Se ha integrado en otros marcos de política para actividades empresariales responsables, como una publicación reciente de la OCDE, *Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*, que ofrece orientaciones concretas para la debida diligencia en la práctica. La norma de la diligencia debida en materia de derechos humanos se refleja cada vez con mayor frecuencia en la legislación y los marcos de política de los Gobiernos, así como en la divulgación obligatoria de los riesgos de esclavitud moderna en las cadenas de suministro. En los 20 [planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos](#) que se han elaborado hasta la fecha, los Gobiernos han reafirmado la expectativa de que las empresas de sus países o territorios ejerzan la diligencia debida en materia de derechos humanos.

Cada vez son más los inversores interesados en saber cómo las empresas gestionan los riesgos para los derechos humanos. A estos se suman los abogados de empresas, que advierten que deben asesorar a sus clientes empresariales para utilizar la diligencia debida en materia de derechos humanos. En el mundo del deporte, los procesos de diligencia debida han pasado a integrar una parte esencial del proceso de selección para grandes eventos deportivos.

Entre las empresas comerciales, un número pequeño pero cada vez mayor de grandes empresas de diferentes sectores ha hecho declaraciones de política expresando su compromiso de respetar los derechos humanos en consonancia con los Principios Rectores. Varias de esas empresas están desarrollando prácticas que implican el aprendizaje y la innovación continuos en torno a los diversos componentes de la diligencia debida en materia de derechos humanos para prevenir y hacer frente a los efectos en todas las operaciones y relaciones, y también en las cadenas de suministro.

Prácticas empresariales: deficiencias y problemas

Las evaluaciones de referencia y calificación de desempeño ponen de relieve que la mayoría de las empresas no aplica prácticas que cumplan con los requisitos establecidos por los Principios Rectores. Posiblemente este hecho señale que la gestión de riesgos para los trabajadores y las comunidades es inadecuada, a pesar de haber más conciencia y compromiso. El Grupo de Trabajo observa lagunas en las actuales prácticas empresariales de divulgación de los procesos de evaluación de riesgos y de diligencia debida en materia de derechos humanos, así como en los componentes de la diligencia debida en materia de derechos humanos relacionados con “la adopción de medidas” y “el seguimiento las respuestas”. Del mismo modo, no se establecen vinculaciones en la práctica entre la diligencia debida en materia de derechos humanos y la reparación de los efectos reales. Más allá de un pequeño grupo pionero - en su mayoría grandes empresas radicadas principalmente, aunque no exclusivamente, en algunos mercados occidentales – en general, se desconoce y no se comprende la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Una dificultad común a los distintos sectores es cómo plasmar las políticas empresariales en los contextos locales.

Lagunas en las prácticas de los Gobiernos

La dificultad más grande sigue siendo la falta de liderazgo del Gobierno para resolver las deficiencias de gobernanza. Una cuestión fundamental es que los Gobiernos anfitriones no cumplen con su obligación de proteger los derechos humanos, ya sea por no aprobar una legislación que se ajuste a las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos, o por aprobar leyes que no son compatibles, o por no aplicar leyes que protejan a los trabajadores y las comunidades afectadas. Si bien algunos Gobiernos han introducido legislación en materia de diligencia debida o divulgación de información, dichas iniciativas no son homogéneas ni están coordinadas. Los Gobiernos no ofrecen la orientación necesaria para ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos ni apoyo específico para las empresas del ámbito nacional, incluidas las pequeñas y medianas empresas. La falta de coherencia de las políticas en las prácticas gubernamentales forma parte de todo este escenario, y los Gobiernos no dan el ejemplo en las funciones que desempeñan como actores económicos

Evaluación general

Un pequeño grupo de entidades pioneras van abriendo el camino y aparecen nuevas prácticas. No obstante, aún se necesita hacer considerables esfuerzos, pues la mayoría de las empresas del mundo siguen sin conocer, sin tener capacidad o sin mostrar voluntad para aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos, tal como deben hacerlo para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. Con vistas al futuro, la principal dificultad es ampliar la escala de las buenas prácticas emergentes y a la vez sortear las brechas y los obstáculos que subsisten. Para ello, será preciso el esfuerzo concertado de todas las partes. Los datos disponibles que revelan cuáles son los principales impulsores del cambio en las prácticas empresariales —más allá de los pioneros— sugieren que los inversores y los Gobiernos cumplen un papel fundamental. En el caso particular de los Gobiernos, encarar y subsanar las deficiencias de mercado y gobernanza son aspectos inherentes a sus obligaciones.

Mensaje principal para las empresas comerciales: sencillamente empiecen

A pesar del escaso progreso general, la buena noticia es que se puede aplicar la debida diligencia en la práctica. Están aumentando los ejemplos de prácticas, lo que puede servir de punto de partida para un grupo más amplio de empresas. Esto, sumado a las nuevas y numerosas herramientas y recursos para las empresas que se han incorporado en los últimos años, significa que las empresas ya no pueden invocar la falta de conocimientos como excusa para no comenzar.

Las empresas deberían empezar sin más. El primer paso es identificar efectos adversos reales o potenciales relacionados con las actividades de una empresa o sus relaciones comerciales. Habrá que evaluar cada impacto potencial en función de su probabilidad y gravedad. Habrá que evaluar la probabilidad de ocurrir y la gravedad de

cada impacto potencial identificado. Habrá que enfrentar todo efecto real identificado. En cuanto al proceso, para empezar se necesita liderazgo desde arriba a fin de hacer realidad los compromisos en materia de política de derechos humanos.

Las lecciones de los “pioneros” sobre cómo empezar, el camino para pasar de la política a la práctica, y los hitos fundamentales se recopilan en un “documento sobre práctica” que acompaña al informe. Este documento anexo también identifica elementos de buenas prácticas en relación con una serie de aspectos de la diligencia debida en materia de derechos humanos, en particular la colaboración con las partes interesadas, la transparencia y presentación de informes sustanciales, la incorporación de los derechos humanos en la gestión de la cadena de suministro más allá del nivel uno, el ejercicio de influencia, el tratamiento de cuestiones sistémicas y la [colaboración del sector empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#).

Recomendaciones para las empresas

(a) Si aún no han aplicado enfoques relativos a la diligencia debida en materia de derechos humanos, las empresas **deberían sencillamente empezar**, por ejemplo, **evaluando sus efectos potenciales y reales en los derechos humanos**, evaluando qué procesos existentes no están a la altura de los requisitos, y creando un plan de acción a fin de establecer **procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos** para sus propias actividades y cadenas de valor en consonancia con los Principios Rectores, lo que incluye el aprendizaje de las buenas prácticas emergentes en su propio sector y otros.

(b) Si ya han adoptado políticas y procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos basados en los Principios Rectores, las empresas deberían continuar en ese camino y procurar **enriquecer constantemente los enfoques interactuando con las partes interesadas afectadas**, las organizaciones de la sociedad civil, las entidades defensoras de los derechos humanos y los sindicatos, y manejarse con transparencia respecto de la gestión de los efectos potenciales y reales.

(c) Todas las empresas deberían contemplar **enfoques que les permitan hacer uso de su influencia colectiva**, en especial cuando enfrenten cuestiones de derechos humanos de naturaleza sistémica .

Mensaje principal para la comunidad de inversores: la influencia puede y debe utilizarse

Cada vez con más frecuencia, los inversores hacen preguntas a las empresas sobre políticas de derechos humanos y la diligencia debida en materia de derechos humanos. Esta práctica ha traspasado el círculo de los inversores socialmente responsables para integrarse a una tendencia más amplia encaminada a integrar las consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza en la adopción de decisiones de inversión. Cada vez se reconoce más la responsabilidad de los inversores y las instituciones financieras, y que la diligencia debida adecuada en materia de derechos humanos mejora la gestión de los riesgos en general, y es beneficiosa tanto para las personas como para las inversiones

Recomendaciones para la comunidad inversora

Las entidades de la comunidad inversora deberían aplicar la diligencia debida en materia de derechos humanos como parte de su propia responsabilidad a la luz de los Principios Rectores, **exigir más sistemáticamente el ejercicio efectivo de la debida diligencia en materia de derechos humanos a las empresas en las que invierten** y coordinarse con otras organizaciones y plataformas a fin de lograr coherencia y una interacción significativa con las empresas.

Mensaje principal para los Gobiernos: utilizar todos los instrumentos normativos y de política disponibles

Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra los efectos sobre los derechos humanos relacionados con las empresas. Tienen una serie de instrumentos que pueden y deben usar como: herramientas y marcos de política, en particular [los planes de acción nacionales](#) y una mayor coherencia general en materia de política; legislación, reglamentación y legislación y sometimiento a la justicia, incentivos de “[diplomacia económica](#)” y contratación pública; servir de ejemplo [en su papel como actores económicos](#); la prestación de orientación (incluidas las pequeñas y medianas empresas); y la promoción de un diálogo de múltiples interesados.

Las novedades recientes muestran que la acción es posible en todas estas áreas, y que el liderazgo del gobierno desde lo más alto es un factor crítico.

Recomendaciones para los Gobiernos

El Grupo de Trabajo recomienda que los Estados **utilicen todos los instrumentos** a su alcance para subsanar las deficiencias de mercado y las brechas de gobernanza a fin de impulsar la debida diligencia en materia de derechos humanos como parte de las prácticas empresariales habituales y velar por su armonización con los Principios Rectores; eso implica, por ejemplo:

- (a) Utilizar la **legislación** con el objeto de crear incentivos para el ejercicio de la diligencia debida —entre otros, a través de requisitos obligatorios—, teniendo a la vez en cuenta elementos que permitan impulsar una aplicación eficaz por parte de las empresas y promover reglas de juego uniformes;
- (b) Utilizar **el papel que cumplen como actores económicos** para promover la diligencia debida en materia de derechos humanos, por ejemplo, incorporando la diligencia debida en la materia a las operaciones de las empresas y los organismos estatales que promueven el comercio y la inversión, y a la contratación pública;
- (c) Promover una mayor **coherencia** dentro de los Gobiernos **en materia de políticas** y, a ese efecto, adoptar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos o fortalecer su ejecución;
- (d) Proveer **orientación a las empresas** —incluidas las pequeñas y medianas— sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos, adaptándola a los contextos;
- (e) Actuar como facilitadores de **plataformas de múltiples interesados** con vistas a promover el diálogo sobre los riesgos para los derechos humanos que se relacionan con la empresa y las formas de afrontarlos, y a fortalecer la vigilancia y la rendición de cuentas, entre otros, en el contexto de cada sector.

Enlaces

- **Informe completo** (disponible en árabe, chino, inglés, francés, español y ruso):
http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163
- **Documento de apoyo I** – Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos: nota de antecedentes y desarrollo de los aspectos fundamentales:
www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote1DiligenceReport.pdf
- **Documento de apoyo II** – Debida diligencia en materia de derechos – Cómo empezar, prácticas emergentes, instrumentos y recursos:
www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf
- **Página temática del Grupo de Trabajo sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos:**
www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx
- **Foro de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos:**
<https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>
- **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos:**
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- **La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación** (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos):
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

Nota final

*) El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (también conocido como el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos) ha recibido el mandato del Consejo de Derechos Humanos de promover la divulgación y aplicación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (resoluciones 17/4, 26/22, y 35/7). El Grupo de Trabajo está integrado por cinco expertos independientes, con una representación geográfica equilibrada, y forma parte de lo que se conoce como Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos. Los titulares de mandato de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos son expertos independientes en materia de derechos humanos nombrados por el Consejo de Derechos Humanos para que se ocupen de situaciones de países concretos o cuestiones temáticas en todo el mundo. Los expertos no son funcionarios de Naciones Unidas y son independientes de cualquier gobierno u organización. Ejercen sus funciones a título personal y no reciben un salario por su trabajo.