



Guía para las empresas

Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos



United Nations
Human Rights

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS

Agradecimientos

Autora: Lucy Amis

Asistente de Investigación: Anita Househam

Diseño: Tannaz Fassih

Traducido al español por Universidad EAN

Revisado por: Daniela Camargo Camacho, Red Pacto Global Colombia

ISBN 978-958-56842-6-3

© Oficina del Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2011

La Oficina del Pacto Global y la Oficina de Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) no se hacen responsables ni garantizan la fuente, originalidad, precisión, exhaustividad ni confiabilidad de ninguna declaración, información, dato, hallazgo, interpretación, asesoramiento u opinión contenida en la presente publicación.

Esta publicación tiene como único objetivo ser un documento de aprendizaje. Los ejemplos empresariales utilizados representan un posible enfoque de buenas prácticas con relación a un tema detectado en particular. La inclusión de cualquier ejemplo en específico no constituye en modo alguno un aval del Pacto Global de las Naciones Unidas ni del ACNUDH para la empresa en cuestión ni para su desempeño general en términos de su responsabilidad empresarial.

Las denominaciones utilizadas y la presentación del material en la presente publicación no constituyen de ningún modo la opinión de la Secretaría de las Naciones Unidas con respecto a la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o lugar, de sus autoridades, ni respecto a la delimitación de sus fronteras o límites.

Pacto Global de las Naciones Unidas

El Pacto Global de las Naciones Unidas es una iniciativa estratégica de política para las empresas comprometidas con la aplicación de los 10 principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción en sus operaciones y estrategias (www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html).

De esta manera, las empresas, como agentes primarios de la globalización, pueden contribuir a que los mercados, el comercio, la tecnología y las finanzas avancen de manera tal que beneficien a las economías y sociedades de todas las latitudes.

El Pacto Global de las Naciones Unidas tiene dos objetivos:

1. Integrar los 10 principios a las actividades comerciales en todo el mundo;
2. Actuar como catalizador en las acciones para apoyar objetivos más generales de las Naciones Unidas, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

www.unglobalcompact.org

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

(ACNUDH) es un organismo clave en la estructura de derechos humanos de las Naciones Unidas. El Alto Comisionado es responsable ante al Secretario General de las Naciones Unidas de alentar a los Estados y a la comunidad internacional a que respeten las normas internacionales de derechos humanos. Asimismo, el ACNUDH busca trabajar con el mayor número posible de actores, incluido el sector privado, con el fin de promover el respeto y compromiso hacia los derechos humanos en la mayor medida posible. El ACNUDH cumple las funciones de secretaría para el Consejo de Derechos Humanos, que es el organismo intergubernamental de derechos humanos de las Naciones Unidas. El ACNUDH ha apoyado el componente de derechos humanos del Pacto Global de las Naciones Unidas desde su lanzamiento en el año 2000.

www.ohchr.org

La guía resumida

¿Por qué respetar los derechos humanos?

- Porque todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo cual significa evitar la vulneración de los derechos humanos de los demás.
- Para obtener beneficios comerciales asociados a las buenas prácticas sobre los derechos humanos, por ejemplo, atraer inversiones, adquisiciones, personal reclutado de alta calidad y asegurar la licencia social para operar.
- Para cumplir con el compromiso de la empresa con el Pacto Global de las Naciones Unidas (en caso de ser participante).

¿Por qué desarrollar una política de derechos humanos?

- Para proporcionar una base que permita incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas las funciones empresariales.
- Para responder a las expectativas de los grupos de interés pertinentes.
- Para identificar los vacíos en las políticas e iniciar un proceso que alerte a la empresa sobre las nuevas áreas de riesgo de los derechos humanos.
- Para fortalecer el compromiso de la empresa con el apoyo a los derechos humanos.
- Para generar una mayor confianza en los grupos de interés externos y empezar a entender y abordar sus preocupaciones.
- Para fomentar el desarrollo de la capacitación, la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de derechos humanos dentro de la empresa.
- Para demostrar las buenas prácticas empresariales internacionales.

Primeros pasos: el proceso detrás de la política

- Desarrollar una política de derechos humanos puede ser un proceso dinámico, aunque no siempre predecible. No se espera la perfección al principio. Muchas empresas actualizan sus políticas a medida que adquieren experiencia.
- Asignar a la alta dirección la responsabilidad de impulsar el proceso.
- Implicar/involucrar todas las operaciones comerciales en el desarrollo, implementación y revisión de políticas.
- Mapear/Esquematizar las políticas vigentes de la empresa para identificar la cobertura y las lagunas en materia de derechos humanos.
- Involucrar personal de diferentes departamentos (recursos humanos, jurídico, adquisiciones, seguridad, etc.) en el proceso de construcción del entendimiento, de los conocimientos técnicos y de un sentido de propósito común.
- Consultar los grupos de interés internos y externos para identificar y responder a sus expectativas.

¿Cuáles son los componentes clave de una política de derechos humanos?

Todas las políticas, ya sean autónomas o integradas, deberán incluir como mínimo:

- Un compromiso explícito de respetar todos los derechos humanos que se refieran a las normas internacionales de derechos humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Disposiciones sobre derechos laborales y en el lugar de trabajo.
- Disposiciones sobre derechos no laborales. Éstas reflejarán las prioridades de los derechos humanos y probablemente sean específicas de la industria o de las áreas de operación de la empresa.

Próximos pasos - Camino de aplicación

- Evaluar el impacto de la empresa en materia de derechos humanos, las áreas de riesgo, incluidos análisis de país, evaluaciones de nuevas operaciones y consultas con las partes interesadas.
- Integrar los recursos humanos en la empresa, analizar los sistemas de capacitación, comunicación, gestión, entre otros.
- Hacer seguimiento al desempeño, y transmitir información al respecto, incluso mediante la identificación de indicadores de medición del progreso.
- Brindar reparación o cooperar en la reparación de las situaciones adversas de derechos humanos que la empresa ha causado o con las que ha contribuido mediante un proceso legítimo.
- Establecer mecanismos operativos efectivos de presentación de reclamaciones para las personas que se hayan visto afectadas negativamente por las actividades de la empresa.

1.Introducción - ¿Qué es una política de derechos humanos?

Una política de derechos humanos puede adoptar muchas formas y no tiene una definición uniforme. Como mínimo, se trata de una declaración pública adoptada por la máxima autoridad gubernamental de la empresa que la compromete a que respete las normas internacionales de derechos humanos y a que lo haga mediante la adopción de políticas y procesos para identificar, prevenir o mitigar los riesgos de derechos humanos y reparar el impacto negativo que haya causado la empresa, o con el que haya contribuido. Deberá utilizar explícitamente las palabras "derechos humanos". Muchas políticas de derechos humanos también explican el compromiso de apoyo de la empresa en la materia¹. Las políticas de derechos humanos pueden figurar en las declaraciones de principios empresariales, los códigos de conducta u otros documentos relacionados con los valores, o constituir declaraciones independientes en la página web de la empresa, o en otra documentación pública de responsabilidad empresarial².

Antes de la debida diligencia de derechos humanos por parte de la empresa, esta tiene que adoptar una política por medio de la cual se garantice el cumplimiento y respeto de estos estatutos. Con ello se envía una señal clara a los grupos de interés internos y externos de que la empresa se esfuerza por incorporar los derechos humanos en sus políticas y procedimientos operativos, y por comprender las consecuencias que tienen las acciones de las empresas en materia de derechos humanos, tanto positivas como negativas. También indica que existe un compromiso con que el respeto por los derechos humanos sea lo suficientemente serio como para asignar tiempo y recursos de los directivos al desarrollo y la aplicación de una política, incluso mediante consultas externas.

"Guía para las empresas: Cómo desarrollar una política de derechos humanos" busca describir por qué las empresas deben respetar los derechos humanos, las razones principales para adoptar una política en la materia, sus componentes clave y las mejores prácticas en cuanto al proceso para desarrollarla.

¹ El Principio 1 de Pacto Global pide a las empresas que apoyen y respeten los derechos humanos

² Por ejemplo, CNOOC incluyó una declaración de su opinión sobre las cuestiones de derechos humanos en sus operaciones en el extranjero en el año 2009 en su informe de Responsabilidad Social Corporativa, que puede consultarse en: [Www.cnoclt.com/file/GetAttachment.pdf](http://www.cnoclt.com/file/GetAttachment.pdf) HYPERLINK "http://www.cnoclt.com/file/GetAttachment.pdf" (consultado el 15 de abril de 2011).

2. ¿Por qué respetar los derechos humanos?

Síntesis

- Porque todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo cual significa evitar la vulneración de los derechos humanos de los demás.
- Para obtener beneficios comerciales asociados a las buenas prácticas sobre los derechos humanos, por ejemplo, atraer inversiones, adquisiciones, personal reclutado de alta calidad y asegurar la licencia social para operar.
- Para cumplir con el compromiso de la empresa con el Pacto Global de las Naciones Unidas (en caso de ser participante).

Valores: una responsabilidad universal

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar las normas internacionales de derechos humanos, lo que significa no vulnerar los derechos de las personas y solucionar el impacto negativo que hayan causado, o al que haya contribuido, en cuanto a derechos humanos³.

Esta responsabilidad universal se expresa en el marco "Proteger, Respetar y Remediar", aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En 2011, el Consejo de Derechos Humanos apoyó los Principios Rectores dirigidos tanto a los gobiernos como a las empresas sobre cómo implementar ese marco, incluida su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El marco, que cuenta con un amplio apoyo de las empresas y de la sociedad civil, implica que las empresas deben tener una política de derechos humanos para incorporarlos dentro de sus políticas y procedimientos operativos. Esta información está contenida en el Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/17/31)⁴. La responsabilidad de respetar los derechos humanos está incorporada en el Principio 1 del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Comercial

Muchas empresas creen que mostrar respeto por los derechos humanos les da una ventaja sobre sus competidores que pasan por alto esta área. Ejercer la debida diligencia de los derechos humanos puede ayudar a las empresas a atraer inversiones. Se están extendiendo e integrando las inversiones que favorecen la buena gobernanza/gestión ambiental, social y empresarial gracias a que algunos gestores de activos como BlackRock, AXA Investment Manager, Calvert y HSBC ahora ofrecen fondos con tales criterios, algunos con cobertura en derechos humanos. Índices, como el FTSE4Good y el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones, tienen criterios estrictos de inclusión de derechos humanos. Además, algunos fondos nacionales de pensiones estatales y cuantiosos fondos del sector público también examinan los derechos humanos y laborales, por ejemplo, el Fondo de Pensiones de Profesores e Investigadores de los Estados Unidos TIAA-CREF (314.000 millones de dólares) y el Fondo de Pensiones del Gobierno de Noruega (380.000 millones de dólares).

3. Según el Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie, "Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos", "no causar perjuicio no es simplemente una obligación pasiva de las empresas sino que puede conllevar medidas positivas, por ejemplo: una política contra la discriminación en el lugar de trabajo requiere que la empresa adopte programas específicos de contratación y formación de personal" (A/HRC/8/5).

4. Véase A/HRC/17/31

5. Más de 500 inversionistas institucionales también han firmado los Principios para la Inversión Responsable, respaldados por Naciones Unidas, y en su conjunto representan más de 20 billones de dólares de activos gestionados en 36 países.

6. El índice FTSE4Good hace hincapié en que las empresas de sectores de alto riesgo tengan una política de derechos humanos.

Las buenas prácticas en materia de derechos humanos⁷ pueden ayudar a atraer nuevos negocios, incluso en las licitaciones del sector público. Por ejemplo, el Gobierno de los Países Bajos exige a sus proveedores que cumplan con criterios específicos de derechos humanos. Algunos testimonios indican que un número creciente de pequeñas empresas en las cadenas de valor o suministro de las empresas multinacionales están redactando una postura explícita de derechos humanos con el fin de atraer negocios ya que se han dado cuenta que algunas multinacionales exigen estas normas a sus proveedores y socios⁸. En cuanto a la contratación, las encuestas también muestran que la ética empresarial es un área cada vez más importante; ahora muchos candidatos preguntan a los gerentes de contratación de qué manera los valores de la empresa, incluidos los derechos humanos, se ven reflejados en sus actividades cotidianas⁹. Otro de los incentivos es el asegurar y mantener una licencia social para funcionar. Apoyar los derechos humanos también puede ser una fuente de innovación para la introducción de nuevas líneas de productos o el ajuste de los que ya existen.

Legal

La responsabilidad de respetar los derechos humanos no constituye un deber legal impuesto a las empresas por un tratado, pero tampoco es ámbito donde reine la anarquía. Las disposiciones de muchos tratados internacionales de derechos humanos están incorporadas en la legislación nacional (por ejemplo, en las disposiciones sobre la seguridad, la salud y la lucha contra la discriminación) y muchos Gobiernos han adoptado el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, lo que, dependiendo de las disposiciones de su propio Código Penal, puede significar que están facultados para procesar a las empresas por ciertas violaciones de derechos humanos internacionales. Además, debido a que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se ha convertido en una norma internacional de conducta respaldada no solo por las Naciones Unidas, sino también por las asociaciones empresariales, las ONG y los gobiernos, el incumplimiento de dicha norma y la violación de los derechos humanos pueden dar lugar a reclamaciones de responsabilidad jurídica o, al menos, denuncias que podrían ser examinadas por mecanismos de reparación no judiciales, como por ejemplo un punto de contacto nacional de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)¹⁰.

7 Véase www.senternovem.nl/sustainableprocurement/criteria_development/index.asp (consultado el 15 abril de 2011).

8. Por ejemplo, General Electric exige a sus proveedores que respeten los derechos humanos y laborales, además, trabaja para implementar y auditar esas prácticas en su cadena de suministro. "Si bien nuestra experiencia es que la mayoría de los proveedores intentan cumplir con las expectativas de GE, pusimos fin a las relaciones con aproximadamente 160 proveedores en 2006 por mal desempeño en este programa". Véase www.ge.com/files_citizenship/pdf/GE_2007_citizen_07rep.pdf (consultado el 15 abril de 2011).

9. Una encuesta mundial realizada por la firma de consultoría DBM, con sede en Nueva York, reveló que el 82% de los expertos en recursos humanos y carrera mencionan que en la actualidad la ética del liderazgo corporativo es importante para los solicitantes de empleo. "A nivel mundial, los empleados actuales y futuros exigen a las multinacionales los más altos estándares". Véase http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_11_47/ai_94161915/?tag=content;col1 (consultado el 15 abril de 2011).

10. Véase "Human rights due diligence: Is it too risky?" de John F. Sherman y Amy Lehr, un documento de trabajo de the Corporate Social Responsibility Institute, No. 55 (Cambridge, Massachusetts, Universidad de Harvard, febrero de 2010). Consultado en www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/pub_main.html.

3. ¿Por qué desarrollar una política de derechos humanos?

Síntesis

- Para proporcionar una base para incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas las funciones empresariales.
- Para responder a las expectativas de los grupos de interés pertinentes.
- Para identificar los vacíos en las políticas e iniciar un proceso que alerte a la empresa sobre las nuevas áreas de riesgo de los derechos humanos.
- Para fortalecer el compromiso de la empresa con el apoyo a los derechos humanos.
- Para generar una mayor confianza en los grupos de interés externos y empezar a entender y abordar sus preocupaciones.
- Para fomentar el desarrollo de la capacitación, la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de derechos humanos dentro de la empresa.
- Para demostrar las buenas prácticas empresariales internacionales.

Para proporcionar una base para incorporar la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas las funciones empresariales

Con el fin de que la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos se incorpore en todas sus funciones empresariales, esta debe expresar su compromiso de hacerlo desarrollando una política de derechos humanos. Dicha política es el primer paso para mostrar que la empresa entiende su responsabilidad universal de respetar los derechos humanos. Esta proporciona la base para reafirmar públicamente los valores de la empresa e incorporar la responsabilidad dentro de sus operaciones y en la forma en que hace sus negocios.

Para responder a las expectativas de los grupos de interés

Como se indicó anteriormente, está surgiendo un consenso internacional sobre los pasos que las empresas deben seguir para demostrar su compromiso de respetar los derechos humanos representados, en particular, por el marco "Proteger, Respetar, Remediar" y Principios Rectores. Además se requiere tener una política de derechos humanos tal como lo dictan los principios rectores¹¹ e incrementar la expectativa de los principales grupos de interés, incluyendo inversionistas, socios de negocio y gobernantes.

Para identificar los vacíos en las políticas e iniciar un proceso que alerte a la empresa sobre las nuevas áreas de riesgo

Es posible que una empresa, con sus propias actividades, cause impacto negativo en los derechos humanos, o bien contribuya con esas consecuencias negativas. Además, cabe la posibilidad de que sus políticas vigentes no aborden esas dos dimensiones.

Es probable que una empresa no comprenda qué consecuencias pueden tener sus acciones en temas de derechos humanos sino no ha identificado primero lo que estos derechos significan para ella. Desarrollar una política puede ser el catalizador. Cada vez más empresas a nivel mundial afirman que el desarrollo y la aplicación de una política de derechos humanos les ha ayudado a ver los riesgos de derechos humanos y a estar mejor equipadas para solucionar los problemas de derechos humanos que surgen.

Las políticas vigentes pueden reformularse con un enfoque de derechos humanos. Por ejemplo, las políticas ambientales que se centren únicamente en aspectos técnicos de determinados problemas y que no tengan en cuenta el posible impacto en los derechos de las comunidades y las personas. Un enfoque de derechos humanos también puede fortalecer la armonización de las políticas vigentes de la empresa si demuestra su cumplimiento de los valores universales.

11. Los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" contienen recomendaciones claras sobre los parámetros del compromiso de la empresa en materia de derechos humanos. (A/HRC/17/31, Principio Rector 16).

Para generar una mayor confianza en los grupos de interés y abordar sus preocupaciones

La adopción de una política de derechos humanos implica un compromiso por parte de la empresa con un enfoque de derechos humanos, haciendo participar a los grupos de interés, manteniendo una transparencia adecuada y centrándose en esos derechos. Rara vez encontramos este enfoque en las políticas existentes. Es posible que las políticas que se centran solo en el impacto que puede tener en la empresa sean inconsistentes con un enfoque de derechos humanos, y que pasen por alto los riesgos.

Si incluye a otras partes en el proceso, trabajando con los grupos de interés, la empresa puede generar confianza, que cada vez es más importante desde el colapso financiero del 2008. Una política de derechos humanos muestra el compromiso de ser un ciudadano corporativo responsable y proporciona a los grupos de interés pertinentes un medio accesible para medir el desempeño de la empresa. Muchas empresas también encuentran que los grupos de interés externos están más dispuestos a trabajar de manera constructiva con ellas cuando tienen una política de derechos humanos y un enfoque de derechos humanos establecido, y generalmente hablan con la empresa antes de considerar una acción adversa, por ejemplo, un boicot o un litigio.

Para fomentar la capacitación, la capacidad de gestión y el liderazgo en cuestiones de derechos humanos dentro de la empresa

El propio proceso de desarrollo de una política de derechos humanos puede tener cambios gerenciales positivos. Muchas empresas dicen que el desarrollo de la política ayudó a:

- Concientizar sobre el impacto en los derechos humanos de la empresa entre los departamentos, y a entender estas consecuencias;
- Construir un compromiso de liderazgo con los derechos humanos a fin de que haya apoyo político dentro de la empresa para asignar recursos a la ejecución de políticas;
- Generar capacidad interna de gestión, ideas para futuras prioridades y entusiasmo en torno al tema.

La política de derechos humanos también constituye una declaración pública en la que los gerentes pueden enmarcar sus respuestas a las preguntas relacionadas con los derechos humanos.

Cadbury informó que "el lenguaje inspirador utilizado en todo el documento ayudó a motivar a los empleados y los grupos de interés a mostrar su apoyo a la nueva visión¹²".

Para demostrar las buenas prácticas empresariales

Está surgiendo la buena práctica empresarial internacional de tener una política de derechos humanos o una declaración de principios. Más del 50 por ciento de las empresas incluidas en el índice FTSE 100 tienen tal política. En marzo de 2011, el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) había identificado a unas 270 empresas en todo el mundo con una posición explícita en materia política de derechos humanos. Estos hallazgos, que registran sólo las políticas de divulgación pública que utilizan explícitamente el término "derechos humanos", reflejan una tendencia creciente entre las empresas de todos los continentes las cuales se comprometen públicamente a respetar y apoyar los derechos humanos. Esta tendencia también se plasma en la promesa firmada por más de 250 CEOs de todo el mundo para conmemorar el sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos en diciembre de 2008¹³.

12. Lauren Gula y Ye Jin, "Cadbury and human rights: finding the best approach", en *Embedding Human Rights in Business Practices III* (Naciones Unidas, Pacto Global, 2009).

13. Información más detallada en: www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/CEO_Statement.html (consultado el 15 de abril de 2011).

LECTURAS CLAVE:

- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, © Business Leaders Initiative on Human Rights, Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Segunda Edición 2010.
- Human Rights - It is Your Business: A Business Case for Corporate Engagement, © Foro Internacional de Líderes Empresarios, 2005.
- Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, documento de las Naciones Unidas A/HRC/8/5, 7 de abril de 2008.
- Un marco de derechos humanos (póster), © Business Leaders Initiative on Human Rights, Foro Internacional de Líderes Empresarios, Pacto Global de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2010.
- How to Do Business With Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, © 2010, Red de Pacto Global de Países Bajos, Business & Human Rights Initiative.
- UN Global Compact Guidance: http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.htm

NO MÁS EXCUSAS PARA NO TENER UNA POLÍTICA

Las empresas se están dando cuenta de que al tener una política de derechos humanos es posible mejorar la identificación de los riesgos y oportunidades, y empezar a fomentar la capacidad de gestión interna y demostrar a los grupos de interés un compromiso sincero de respetar y apoyar los derechos humanos. Una encuesta de BSR/GlobeScan de líderes empresariales de 15 países a finales de 2009 concluyó que: "El cambio climático y los derechos humanos son las prioridades más importantes para los esfuerzos de sostenibilidad de los negocios del próximo año"¹⁴. Sin embargo, el número de empresas con políticas explícitas de derechos humanos sigue representando sólo una fracción de las más de 7000 empresas en más de 130 países que, como firmantes del Pacto Global de las Naciones Unidas, se han comprometido a adherirse a los principios generales de derechos humanos y a las normas de trabajo, y representan una fracción aún más pequeña de todas las empresas en su conjunto.

¿Por qué relativamente pocas empresas en el mundo respaldan sus posiciones en materia de derechos humanos con una política u otras medidas de debida diligencia? Los obstáculos históricos pueden explicarlo en parte. En 2007, según palabras del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas, los derechos humanos seguían siendo "un misterio para los negocios" y las empresas no sabían lo que se esperaba exactamente de ellas. Aparte de los problemas del lugar de trabajo, "los derechos humanos... eran vistos como una competencia exclusiva de los Estados y no existía un marco universalmente acordado" sobre lo que se esperaba de las empresas.

Sin embargo, actualmente se ha pactado un marco internacional para las empresas y los derechos humanos convenido (el marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar" y los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos para su ejecución) aplicable tanto a las empresas como a los Estados. Además, hay un conjunto cada vez mayor de instrumentos de orientación para los gerentes que ayudan a desmitificar los derechos humanos para las empresas y a plantear/mapear medidas prácticas. El discurso de las empresas y los derechos humanos se ha vuelto mundial y accesible para las empresas de todos los tamaños y sectores; se publican actualizaciones diarias en el sitio web del centro de recursos para las empresas y derechos humano¹⁵, en varios idiomas, con base en las investigaciones de todos los continentes. En resumen, hay cada vez menos razones para no desarrollar una política de derechos humanos.

14. Puede consultar información detallada de la encuesta BSR/Globescan State of Sustainable Business Poll en: www.globescan.com/news_archives/bsr09 (consultado el 15 de abril de 2011).

15. www.business-humanrights.org.

4. Primeros pasos

Síntesis

- Desarrollar una política de derechos humanos puede ser un proceso dinámico, aunque no siempre predecible. Al principio no esperamos perfección. Muchas empresas actualizan sus políticas a medida que van obteniendo más experiencia.
- Asignar la responsabilidad de dirigir el proceso a la alta gerencia.
- Integrar todas las operaciones empresariales en la política de desarrollo, su implementación y revisión.
- Esquematizar/mapear las políticas vigentes de la empresa para identificar los vacíos y la cobertura de los derechos humanos.
- Involucrar al personal de diferentes departamentos (recursos humanos, jurídico, adquisiciones, seguridad, etc.) en el proceso de construir entendimiento, conocimientos prácticos y un sentido de propósito común.
- Consultar a los grupos de interés internos y a los externos más importantes para identificar y responder a sus expectativas.

El desarrollo de una política de derechos humanos puede ser un proceso dinámico. Puede comenzar con la publicación de una corta declaración de intención (a veces sólo algunos párrafos), que es revisada y se va haciendo más sofisticada a medida que la empresa empieza a entender los asuntos. Al desarrollar una política de derechos humanos por primera vez, los gerentes no deben sentirse bajo la presión de lograr la perfección.

Muchos de los mejores ejemplos prácticos que existen actualmente tomaron forma durante varios años y han sido sometidos a revisión.

Barclays desarrolló su primera política de derechos humanos en 2004 bajo el patrocinio del grupo Vice-Chairman. (Esta) fue aprobada por el comité de reputación y el grupo de marcas de la empresa¹⁶. La política fue revisada en 2006 y nuevamente en 2008. "Las políticas y prácticas se actualizan para tener en cuenta los nuevos problemas y la creciente conciencia y familiaridad del impacto de nuestras decisiones en los derechos humanos. Las políticas se renuevan para mantenerlas activas y actualizadas y asegurar que se comunican con regularidad" .¹⁷

Cadbury publicó su primera política de comercio ético y derechos humanos en el año 2000, pero para garantizar que "todas sus políticas corporativas coincidían con sus políticas vigentes relacionadas con los derechos humanos, así como con las crecientes expectativas mundiales y con una comprensión madura de cómo las empresas pueden contribuir de manera positiva al disfrute de los derechos humanos¹⁸ publicó en 2008 un documento general de políticas de derechos humanos – (enfoque de Cadbury hacia los derechos humanos).

Cada una de las medidas planteadas en esta sección son importantes, no obstante, el orden puede variar. Algunas empresas informan que en sus inicios no tuvieron el apoyo de la alta gerencia y que el impulso para la política se dio desde abajo, y que el análisis para el mapeo y la retroalimentación de los grupos de interés fueron determinantes para obtener apoyo de la alta gerencia y que se asignen recursos a la ejecución de la política.

Ninguna secuencia se adaptará a todas las empresas. El momento del lanzamiento de la política es en gran parte una cuestión de elección. Algunas empresas publicarán una breve declaración inicial para crear

16. El Comité estaba compuesto por los altos cargos de los diferentes negocios y funciones principales de Barclays.

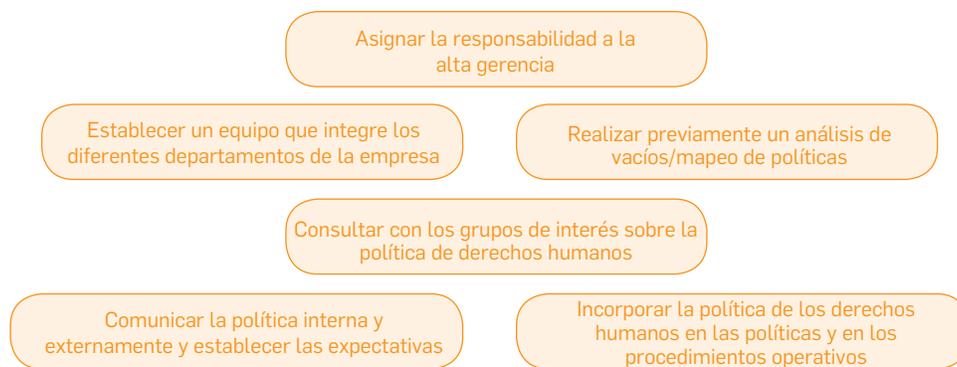
17. Philippa Birtwell, Directora de Investigaciones de Política Pública, Barclays.

18. Gula and Jin, "Cadbury and human rights: finding the best approach".

conciencia propia o en respuesta a la presión de los grupos de interés, incluso antes de llevar a cabo las demás medidas; luego puede continuar la declaración inicial con un documento de política más extenso. Otras publican su declaración de política de derechos humanos solo cuando están listos para integrarla en sus sistemas de gestión.

Puede existir solapamiento entre las medidas necesarias para elaborar una política, evaluar las consecuencias en los derechos humanos de la empresa e integrarlos en sistemas de gestión de la empresa. Incluso durante la primera fase del desarrollo de una política, algunas empresas han encontrado útil hacer un mapeo básico de los riesgos clave de derechos humanos en la empresa y de las posibles prioridades; esto tendrá que ser llevado a otro nivel durante la fase de evaluación del impacto. Del mismo modo, la consulta con los grupos de interés necesaria para conformar una política de derechos humanos tendrá unas características específicas, y la consulta de la evaluación de impacto tendrá una magnitud diferente.

Medidas fundamentales



Asignar la responsabilidad a la alta gerencia. La decisión de redactar una política es tomada a menudo por el jefe ejecutivo o por uno o más ejecutivos senior. Sin importar quien promueva el proyecto, normalmente un miembro de la alta gerencia debe ser designado para liderar el proceso, aprobar la política final y asignar los recursos necesarios para su puesta en práctica.

Integrar todas las actividades empresariales. Muchas empresas establecen un equipo, un comité o una mesa de trabajo que integre los diferentes departamentos para ayudar a guiar la política a través de la empresa. Aun si la política es o no guiada por un equipo, es necesario que la empresa aproveche los conocimientos internos de sus distintos departamentos y funciones, que considere las variaciones en las leyes de las diferentes jurisdicciones, que redacte la política y luego la comunique internamente y que esté al tanto de las necesidades de capacitación y de presentación de informes. En muchos casos, un equipo o un comité conservará la responsabilidad de la política y cualquier revisión en ella a mediano y largo plazo.

Tomar decisiones políticas básicas dentro de los diferentes marcos de las normas vigentes de la empresa y de los sistemas de gestión comercial, teniendo en cuenta las diversas expectativas de los grupos de interés, puede ser exigente. Existen razones de peso para mantener gran parte del proceso al interior de la empresa en lugar de externalizarlo, para así asegurar que las lecciones aprendidas estén dentro de la misma y ayudar a fomentar la capacidad con el paso del tiempo.

Llevar a cabo un análisis/ejercicio de mapeo básico de los vacíos en las políticas para determinar cuáles de los derechos humanos internacionalmente reconocidos ya están cubiertos por las políticas vigentes de la empresa e identificar los que aún no lo están. Esto ayudará a las empresas a identificar asuntos prioritarios.

La mayoría de las empresas encuentran que sus políticas corporativas y códigos de conducta establecidos hace mucho tiempo ya abordan los derechos humanos, pero no utilizan el léxico de los mismos, por ejemplo, las políticas sobre la diversidad, la no discriminación, la intimidación o el acoso, la salud y la seguridad, la estipulación de la edad mínima o las horas de trabajo.

Redactar una política de derechos humanos no necesariamente destacará problemas totalmente nuevos para la empresa, pero puede ayudar a expresar y conectar posturas existentes de una manera diferente, o sacar a la luz problemas que de lo contrario podrían pasar desapercibidos.

Los Principios Rectores manifiestan que las empresas tienen la responsabilidad de respetar todos los derechos humanos, no sólo unos pocos, y una política de derechos humanos debe reflejar este hecho. Operativamente, mientras que las empresas necesitan estar alerta a todo riesgo potencial en contra de los derechos humanos, "En la práctica, algunos derechos serán más pertinentes que otros en determinadas industrias y circunstancias y merecerán mayor atención por parte de las compañías. No obstante, las situaciones pueden cambiar, por lo que se necesitan evaluaciones periódicas más amplias para evitar que se pasen por alto cuestiones significativas"¹⁹. Además, las empresas también necesitan tomar en cuenta el importante principio del derecho internacional de los derechos humanos que dice que los derechos humanos son interdependientes e indivisibles, y que no se puede elegir ignorar el impacto negativo para algunos derechos humanos, mientras se respetan otros.

SUGERENCIA DE RECURSOS: *Al desarrollar una política, herramientas como Human Rights Translated: A Business Reference Guide pueden ayudar a los gerentes a familiarizarse con todo el espectro de los derechos humanos e identificar qué podría priorizarse tomando en cuenta la huella, las relaciones, la industria y el contexto operativo, geográficos y específicos de la empresa.*

Consultar con los grupos de interés internos y externos. Además de garantizar que la política está avalada por los expertos competentes internos o externos, la empresa debe identificar a los grupos de interés claves. Debe proceder de esa manera para ayudar a asegurar que la política es apta para el propósito por el cual que se creó y aborda las expectativas y preocupaciones de los grupos potencialmente afectados y otros grupos de interés pertinentes. Por ejemplo, los trabajadores y sus organizaciones representativas son grupos de interés importantes para los derechos humanos relacionados con el trabajo; y la labor con ellos generalmente se denomina "diálogo social". Entre los grupos de interés relevantes se pueden incluir también colegas del sector que ya hayan adoptado una política, aquellos detrás de las iniciativas de múltiples grupos de interés sectoriales los cuales tienen experiencia en asesorar a empresas en una posición similar y a asociaciones empresariales. Las empresas también deben considerar la participación de inversores socialmente responsables, clientes, expertos de la sociedad civil, consumidores, grupos de campaña, académicos y agrupaciones locales. Involucrar críticos potenciales en el proceso le dará una visión realista. Algunas empresas comparten un primer borrador de la política con los grupos de interés para obtener comentarios. Algunos de los grupos de interés que contribuyan en la política se convertirán en aliados útiles durante las fases futuras de debida diligencia.

Comunicar la política de manera interna y externa y establecer las expectativas. Ninguna política puede ser eficaz a menos que se comunique a todos los grupos de interés pertinentes. La política debe ser de conocimiento público. Debe ser difundida a todos los empleados para concientizar y se debe completar con la formación necesaria del personal pertinente. Debe también comunicarse activamente a otras partes, en particular a los socios y a los grupos de interés afectados. Del mismo modo, la política debe dejar en claro qué expectativas tiene la empresa para con sus empleados, unidades de negocio, proveedores, subcontratistas, franquiciados, vendedores, socios y otras partes competentes relacionadas directamente con sus operaciones, productos o servicios.

Reflejar la política de derechos humanos en políticas y procedimientos operacionales. Las empresas deben considerar cuidadosamente cómo otras políticas y prácticas que tienen instauradas se relacionan con el compromiso expresado de respetar los derechos humanos. La falta de coherencia es un riesgo común; las áreas donde pueden surgir discrepancias son la de adquisiciones y la de los grupos de presión. Si la política de derechos humanos no es efectivamente difundida, esto se reflejará en otras políticas y procedimientos, y se integrará a través de todas las funciones de la gerencia. Rápidamente la negligencia puede convertirse en realidad incluso si se tienen las mejores intenciones. Este problema también se relaciona con la cuestión más amplia de cómo poner en práctica el compromiso de los derechos humanos de la empresa, que se trata en la sección final de esta guía.

19. "Empresa y derechos humanos, nuevas medidas para la puesta en práctica de la marca "proteger, reparar y remediar" –informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas John Ruggie" (A/HRC/14/27)".

LECTURAS CLAVE

- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, BLIHR, Pacto Global de las Naciones Unidas y ACNUDH, 2a ed., 2010.
- Human Rights Translated: A Business Reference Guide, Castan Centre, Foro Internacional de Líderes Empresarios, Pacto Global de las Naciones Unidas y ACNUDH, 2008.
- How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Red de Pacto Global de Países Bajos, Business & Human Rights Initiative, 2010.
- "Cadbury and human rights: finding the best approach", de Lauren Gula y Ye Jin en Embedding Human Rights in Business Practices III, Pacto Global de las Naciones Unidas, 2009.
- Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos – Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/8/5).
- La empresa y los derechos humanos: la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar" – Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (A/HRC/11/13).
- Empresa y derechos humanos: nuevas medidas para la puesta en práctica del marco "proteger, respetar y remediar" – Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, (A/HRC/14/27)
- Social Dialogue at Enterprise Level: Successful Experiences, OIT, Ginebra, 2004. Disponible en www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_252_engl.pdf (consultado el 15 de abril de 2011)
- United Nations Global Compact Guidance: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html (consultado el 15 de abril de 2011)

5. Cuáles son los componentes clave de una política de derechos humanos?

Síntesis

Todas las políticas, ya sean autónomas o integradas, deberán incluir como mínimo:

- Un compromiso explícito de respetar todos los derechos humanos que se refieran a las normas internacionales de derechos humanos, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Disposiciones sobre derechos laborales y en el lugar de trabajo.
- Disposiciones sobre derechos no laborales. Éstas reflejarán las prioridades de los derechos humanos y probablemente sean específicas de la industria o de las áreas de operación de la empresa.

Pocas políticas de derechos humanos son similares. En ausencia de directrices regulatorias, muchas empresas simplemente hacen lo que más se ajusta a los procesos internos y a los compromisos existentes en términos de políticas. Sin embargo, existen convenciones comunes, muchas de las cuales fueron identificadas por el Representante Especial para las empresas y los derechos humanos y su equipo durante su primer mandato (2005-08)²⁰. Un gran número de ejemplos sobre buenas prácticas de políticas se encuentran publicados en el banco de políticas en el sitio web del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (www.business-humanrights.org).

Derechos humanos: ¿Una política aislada o una política integrada?

Las políticas en torno a los derechos humanos usualmente corresponden a dos categorías: políticas y declaraciones aisladas que se integran a normas más generales que se han escrito en la empresa; por ejemplo, códigos de conducta del personal, normas de adquisición ética, guías ambientales, de salud y de seguridad; compromisos de inversión social. Recientemente, parece existir una tendencia gradual hacia el modelo integrado, (en particular, entre aquellas empresas que han revisado su enfoque de políticas al menos una vez). No obstante, existen argumentos razonables a favor de ambas estrategias; en consecuencia, los gerentes deberán determinar por ellos mismos cuál estrategia se adapta mejor a su empresa.

“Un dato a favor de los mecanismos independientes es que en ellos las cuestiones pertinentes obtienen la atención y la profesionalización que merecen. Pero un inconveniente podría ser la falta de relación entre el mecanismo y el resto de la empresa. En cambio, la incorporación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en los mecanismos existentes podría poner a los derechos humanos en pie de igualdad con otras cuestiones fundamentales cuando los administradores evalúen los posibles proyectos, aunque las características propias de los derechos humanos quizás salieran menoscabadas”. Representante Especial – abril de 2009²¹.

Las políticas independientes o autónomas ofrecen una ventaja en la comunicación externa puesto que les facilitan a los grupos de interés obtener la información que necesitan. Las empresas que están desarrollando una política en derechos humanos por primera vez usualmente utilizan declaraciones independientes que, a su vez, le permiten a la empresa proponer sus intenciones a medida que construyen el conocimiento interno requerido y la capacidad para evaluar y administrar su impacto en los derechos humanos.

Para aquellas empresas con códigos de conducta consolidados en torno a asuntos de normatividad laboral o adquisiciones éticas, un enfoque integrado quizá es más fácil de ejecutar y evita una multiplicidad de normas que podrían generar confusión interna. Las políticas integradas pueden sugerir que las consideraciones en torno a los derechos humanos están profundamente implantadas en el pensamiento general de la empresa, hecho que resultaría atractivo para los grupos de interés externos. Ningún enfoque es correcto ni incorrecto.

20. Véase “Reconocimiento de los derechos humanos por las empresas: tendencia mundiales, variaciones regionales y sectoriales”, adición del Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (A/HRC/4/35/ Add.4).

21. A/HRC/11/13.

Una solución intermedia que aprovecha ambos modelos es producir una declaración pública y de fácil acceso en torno a los derechos humanos que haga referencia a los códigos y políticas establecidas, destacando los puntos en los que los elementos relacionados con los derechos humanos puedan encontrarse en las normas de gestión actuales. Lo anterior permitiría una comunicación efectiva en consonancia con los sistemas actuales. No obstante, requerirá la elaboración de nuevos elementos de políticas para afrontar aquellos temas de derechos humanos que no han sido abordados anteriormente.

SUGERENCIA DE LÉXICO: para ganar reconocimiento dentro de la empresa es importante utilizar lenguaje práctico, claro y conciso para explicar el contexto y los temas. Dado que mucho del léxico de derechos humanos fue diseñado originalmente por los Estados, al principio puede parecerle extraño a los lectores empresariales. Por lo tanto, las empresas deben hacer algunas adaptaciones. Consultar con los grupos de interés puede ayudar a asegurar que tanto los grupos de interés externos como los internos se sientan cómodos con el producto final. Algunas empresas consideran que el lenguaje inspirador asociado con "derechos humanos"²² puede, de hecho, ayudar a generar apoyo interno.

Los derechos humanos hacen referencia a los estándares básicos de trato a los que todas las personas tienen derecho. Es un concepto amplio con dimensiones económicas, sociales, culturales, políticas y civiles. Para Ford, lo anterior significa que nuestros productos, independientemente del lugar dónde se producen, son elaborados bajo condiciones que demuestran respeto por las personas que los fabrican, además del respeto de los derechos de las personas que viven en las comunidades cercanas a nuestras instalaciones y las de nuestros proveedores que se puedan ver afectados por nuestra operación. *Ford Motor Company.*

PASO 1: Un compromiso para respetar las normas internacionales de derechos

humanos Una política de derechos humanos deberá incluir una declaración de compromiso para respetar las normas internacionales de derechos humanos que haga uso explícito de las palabras "derechos humanos". Algunos grupos de interés consideran menos favorables las políticas en las que no se utilizan las palabras "derechos humanos". Una buena política de derechos humanos debe referirse como mínimo a:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos;
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo²³

[Comúnmente, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los dos Pactos se denominan en su conjunto "Carta Internacional de derechos humanos".]

Los derechos humanos fundamentales también se articulan en otros instrumentos internacionales de derechos humanos que desarrollan los derechos de los individuos pertenecientes a grupos particularmente vulnerables.²⁴

SUGERENCIA DE PROCESO

En algunos países el lenguaje de los derechos humanos se considera sensible. En los casos en que los directivos se encuentran con esta situación, les puede resultar útil explicar a sus colegas que los 192 Gobiernos de las Naciones Unidas han respaldado el Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios, incluidos sus derechos humanos y sus principios laborales²⁵.

Referencia a otras normas pertinentes e iniciativas voluntarias

Algunas empresas también se refieren a otras normas e iniciativas voluntarias en la materia, muchas de las cuales tienen principios o códigos que abordan un conjunto único de desafíos de los derechos humanos.

22. El sitio web del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos sólo publica enlaces de "declaraciones de las empresas que se refieren explícitamente a los derechos humanos" en su banco de políticas, consulte www.business-humanrights.org/Documents/Policies.

23. La OIT considera que sus ocho convenios fundamentales son "esenciales" y constituyen la base de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Estos ocho convenios son la base de los cuatro Principios Laborales del Pacto Global de las Naciones Unidas, véase *A/HRC/14/27* y www.unglobalcompact.org/labour.

24. <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm#core> (consultado el 15 de abril de 2011).

25. Véase la resolución 64/233 de la Asamblea General (párrafo 14).

Por ejemplo:

- El Pacto Global de las Naciones Unidas;
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
- La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y La Política Social (OIT)²⁶
- La Iniciativa de Comercio Ético;
- La Fair Labour Association
- La Global Network Initiative
- El Proceso de Kimberley
- Los principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos (sector extractivo).

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES:

Declaraciones generales del compromiso con los derechos humanos

ABB está comprometida en desarrollar una cultura organizacional que implemente una política de apoyo a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y busque evitar la complicidad en violaciones de derechos humanos. Apoyamos los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los convenios fundamentales de la OIT sobre normas laborales **ABB**

Respetar y proteger los derechos humanos fundamentales, como se indica en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la dignidad de las personas que trabajan en sus operaciones. **Codelco**

La Corporación Mitsubishi] acoge y cumple las convenciones internacionales de derechos humanos. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la OIT y los principios voluntarios sobre seguridad y derechos humanos. **Mitsubishi**

[...] Respetamos los principios internacionales de derechos humanos para promover y proteger estos derechos, incluyendo la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y participamos activamente en el Pacto Global de las Naciones Unidas. **The Coca-Cola Company**

Compromisos para apoyar los derechos humanos

Algunas empresas también profundizan el compromiso de apoyar los derechos humanos, es decir, de hacer una contribución positiva a los derechos humanos, lo que se motiva. Sin embargo, tenga en cuenta que la responsabilidad de respetar es una expectativa básica, y una empresa no puede compensar daños a los derechos humanos mediante la realización de buenas obras en otros lugares²⁷. Tales compromisos deben complementar y no pretender sustituir disposiciones para aplicar la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos.

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES

Alentamos la creación de programas de educación, capacitación o formación ligados a la enseñanza convencional de los jóvenes. **Alcoa**

Alentamos a nuestros empleados a que utilicen completamente su potencial ofreciendo oportunidades amplias de capacitación y educación. **Bayer**

Una síntesis de las medidas adoptadas para el desarrollo de la política

A menudo, junto a la política de derechos humanos o la declaración de posición, se publica un resumen realizado por la empresa del alcance de la política y las medidas que ha adoptado para desarrollar la declaración de posición/política. Las síntesis de este tipo no suelen entrar en detalle, sino que simplemente resumen algunos de los procesos que la empresa ha emprendido para desarrollar la política, por ejemplo, si designó un equipo multidisciplinar, si se ha llevado a cabo un ejercicio de mapeo de la política o cómo consultó a los grupos de interés...

26. Disponible en http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm (consultado el 15 de abril de 2011).

27. "Es evidente que las empresas puedan asumir compromisos adicionales, voluntariamente o por razones de filantropía [...] estas son operaciones y pólidas que pueden contribuir al goce de los derechos humanos. Pero no hay que confundir lo que conviene que hagan las empresas con lo que deben hacer [...] que es la de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones" (A/HRC/11/13).

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES: Liderazgo de la alta gerencia y grupos de trabajo multifuncionales

La importancia que atribuye Eni a los derechos humanos... se demuestra también con el hecho de que el CEO ... se ha adherido a la iniciativa promovida por el Alto Comisionado para los derechos humanos así como por el documento del Pacto Global redactado en la época del sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos. [Eni](#)

Yahoo! puso en marcha un programa de negocios y derechos humanos. Este programa] reúne a un equipo central de profesionales de toda la empresa, incluidos equipos de políticas públicas, aplicación de la ley, ética y cumplimiento, asuntos legales internacionales, asuntos públicos, privacidad, paranoides [sic], sistemas, Yahoo! para bien y operación, entre otros, para integrar la toma de decisiones de derechos humanos en todas nuestras operaciones comerciales. [Yahoo!](#)

Ejercicios de mapeo de derechos humanos

Este compromiso surgió tras la revisión de nuestra empresa por terceros, expertos en el área, para entender hasta qué punto las políticas y prácticas de ANZ cumplen con los requisitos de estas normas, con un enfoque particular en los derechos humanos. La revisión evaluó el desempeño de ANZ en relación con las pautas establecidas en los instrumentos mundiales de derechos humanos [...]. Encontró que ANZ cumplía, y en muchos casos, superaba la mayoría de los criterios en Australia y Nueva Zelanda [...]. La revisión también encontró que se necesitaba más trabajo para comprender y mitigar los riesgos de derechos humanos en nuestra cadena de suministro, nuestras decisiones de préstamos, en nuestro negocio institucional y nuestras operaciones y asociaciones en Asia, el Pacífico y la India. [...]. [Banco ANZ](#)

Consulta de los grupos de interés

Escuchamos las opiniones de nuestros grupos de interés. Para los clientes, los accionistas, los empleados y los proveedores tenemos maneras formales de hacerlo, incluyendo mecanismos específicos, [...] para alentar la retroalimentación abierta. Hemos trabajado con nuestros empleados [...] a través de nuestros comités de representación, conocidos como grupos de participación en los negocios, y hemos llevado a cabo una encuesta anónima para evaluar sus puntos de vista [...]. Durante el último año, realizamos una investigación detallada con nuestros clientes. [...] También mantuvimos conversaciones periódicas con el gobierno, los organismos reguladores, los socios comunitarios, las asociaciones comerciales, así como los grupos de defensa del medio ambiente, los derechos humanos y el bienestar de los animales [...]. La RSE [responsabilidad social empresarial] está en constante evolución a medida que las expectativas cambian y surgen nuevos problemas. Esto significa que, si bien nuestro enfoque de la RSE está respaldado por un núcleo de valores, también debe ser adaptable y flexible. [Marks & Spencer.](#)

Otros asuntos relacionados con el alcance que la política puede abordar

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES: Estableciendo límites y prioridades de los derechos humanos.

Uno de los desafíos más significativos y multifacéticos que enfrenta AngloGold Ashanti es el de la minería artesanal y en pequeña escala (MAPE). Es un asunto importante en las operaciones de la empresa en Ghana, Guinea, República Unida de Tanzania y, en menor medida, en Malí, así como en los sitios de exploración en Colombia y la República Democrática del Congo. [Anglogold ashanti.](#)

Un desafío particular para cualquier negocio de nuestro tamaño y escala, es establecer los límites de la responsabilidad. No creemos que sea apropiado que AstraZeneca promueva proactivamente los derechos y libertades individuales más ampliamente en la sociedad de lo que se ha descrito anteriormente, pero creemos que podemos, y lo hacemos, influenciando a otros a través del ejemplo. [...] En algunos sectores, el debate sobre el "derecho a la salud" asigna responsabilidades tanto a los gobiernos como a las empresas farmacéuticas. Creemos que, en este contexto, los gobiernos son los responsables de proporcionar una sólida infraestructura sanitaria a sus poblaciones [...]. Sin embargo, AstraZeneca reconoce que tenemos un papel que desempeñar [...]. [AstraZeneca](#)

Creemos que nuestras responsabilidades principales se encuentran en una serie de áreas críticas: derechos de los empleados, el derecho a acceder a financiamiento para los miembros vulnerables y desfavorecidos de la comunidad y el riesgo de violaciones de derechos humanos dentro de nuestra cadena de suministro. [The Westpac Group](#)

Asuntos de jurisdicción legal

Estamos comprometidos con cumplir las leyes vigentes. Esto también se aplica si, en algunos países, los recursos o la presente Declaración reúne las políticas, principios y normas que deben adoptar todas las

*partes del Grupo Barclays. Cuando la legislación local impone requisitos más rigurosos, las operaciones del Grupo en esos países deben garantizar que cumplen dichos requisitos teniendo en cuenta el contenido de esta Declaración. **Barclays***

Estamos comprometidos con cumplir las leyes vigentes. Esto también se aplica si, en algunos países, faltan los recursos o la voluntad política para ejecutar y hacer cumplir la legislación vigente ...

- *Como empleador responsable, nosotros, en el Grupo BASF, seguimos estrictamente las normas laborales fundamentales de la OIT, siempre y cuando ésta no esté explícitamente prohibida por la ley aplicable.*
- *Si la aplicación de convenios internacionales está restringida por la legislación nacional, desarrollamos enfoques innovadores para adherir en nuestras acciones a los principios que subyacen de las normas reconocidas internacionalmente. Por ejemplo, hemos desarrollado soluciones adecuadas para el diálogo en lugares donde el derecho de los empleados a elegir a sus representantes está restringido. En estos casos discutimos con representantes de los trabajadores temas de interés común a nivel regional [...]. **BASF***

Aplicando la política:

Reconocemos que el logro de estas normas presenta desafíos únicos en diferentes partes del mundo. Avanzando junto con nuestros proveedores, nuestra intención es impulsar la adopción de estas, o normas comparables, por nuestros proveedores para sus propias operaciones, y a su vez las de sus proveedores.

Diageo

*Con nuestros socios comerciales directos: incorporar suficientes principios de The Spirit & The Letter en los contratos con proveedores, socios comerciales y distribuidores. Supervisar el respeto por los proveedores clave de los mercados emergentes de las normas ambientales, de salud y seguridad, las prohibiciones contra el trabajo forzoso e infantil y las leyes locales de salarios y horarios. Evaluar las cuestiones de derechos humanos que involucran a nuestros socios comerciales directos -particularmente en los mercados emergentes- y considerar las respuestas prácticas dentro de un contexto pertinente. Promover la aplicación de la declaración de la OIT mediante la participación y la colaboración. **GE***

*[...] Buscamos establecer relaciones con entidades que compartan los mismos principios y valores que posee Vale. También promovemos el conocimiento y el respeto de los derechos humanos a lo largo de nuestra cadena de valor, al incluir la adopción de cláusulas contractuales legales. En caso de vulneración de los derechos humanos, debidamente comprobada por las autoridades gubernamentales y mecanismos previstos por la legislación, notificamos al proveedor, socio o al cliente para que adopten medidas correctivas y, en los casos en que no se tomen tales medidas, tenemos el derecho a rescindir la relación comercial respectiva. **Vale***

PASO 2: Disposiciones sobre derechos humanos para los trabajadores

Las políticas de derechos humanos y las declaraciones de posición incluyen las disposiciones sobre los derechos laborales y en el lugar de trabajo. Para las empresas más grandes, es posible que estas cuestiones ya estén cubiertas en los códigos de conducta vigentes de los empleados; el ejercicio de mapeo de políticas al cual se hace referencia en la sección "primeros pasos" debe ayudar a identificar los vacíos.

El nivel de detalle de una empresa es variable. Algunos formulan una breve frase sobre los principales problemas con respecto a los derechos laborales que describe su compromiso. Otros remiten a los grupos de interés a la literatura de la empresa, como los códigos de conducta, donde se encuentra información adicional. Algunas empresas revelan más información al público que otras.

Es posible que se necesiten disposiciones más detalladas para algunos derechos si la empresa opera en países en los que se sabe que existe un riesgo en particular para un derecho o si la industria se enfrenta a un desafío único en materia de derechos. Por ejemplo, las empresas minoristas con operaciones en las que es frecuente el trabajo infantil pueden tener disposiciones más detalladas al respecto que las empresas para las que el riesgo es bajo.

Las áreas clave relacionadas con los derechos humanos que se abordan habitualmente en la documentación sobre políticas de derechos humanos son:

- No discriminación
- Igualdad
- Trabajo infantil, edad mínima de admisión al empleo y peores formas de trabajo infantil
- Trabajo forzoso, servil u obligatorio
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Seguridad y salud
- Condiciones de trabajo (incluyendo horarios de trabajo)
- Salario y remuneración justos
- Eliminación de los tratos inhumanos o degradantes y del acoso
- Accesibilidad para personas con discapacidad
- Protección de la maternidad
- Derecho a la huelga

SUGERENCIA DE RECURSOS: *La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT proporciona orientación a las empresas sobre los derechos humanos en el trabajo y es un valioso recurso para las empresas que desarrollan una política de derechos humanos. La OIT ha desarrollado una plataforma de recursos específicamente para las empresas: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm>. Puede enviar preguntas específicas a assistance@ilo.org.*

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICA EMPRESARIAL:

No discriminación

La encuesta de Fortune Global 500 y el informe sobre el reconocimiento de los derechos humanos por las empresas²⁸ sobre más de 300 empresas, llevado a cabo por el Representante Especial de las Naciones Unidas durante su primer mandato, encontraron que más del 90% de las empresas ya tenían políticas contra la discriminación.

Respetamos los derechos humanos de cada individuo y no discriminaremos por raza, color, religión, creencias, sexo, edad, condición social, origen familiar, discapacidad física o mental u orientación sexual, ni cometeremos otras violaciones de los derechos humanos. Tal discriminación no será tolerada.

Estaremos decididos a defender los derechos humanos en todo lo que hacemos y no toleraremos tal discriminación en otros. La ignorancia y la inacción no constituyen excusas para la discriminación. Fujitsu

Proporcionamos igualdad de oportunidades y de trato con el fin de eliminar la discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, nacionalidad, origen y condición social, condición indígena, discapacidad, edad u otra condición de los individuos, no relacionados con su capacidad para realizar el trabajo. National Grid

Trabajo infantil

De acuerdo con la ley chilena y los convenios ratificados por Chile, los niños menores de 18 años no pueden trabajar en operaciones o trabajos que requieran una fuerza excesiva, ni en actividades que puedan ser peligrosas para su salud o seguridad. Los menores de 21 años requieren exámenes médicos antes de ser empleados en minas subterráneas. [...] Codelco se adhiere a los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y en el Convenio 138 de la OIT. Codelco

No se utiliza el trabajo infantil. No hay contratación de trabajo infantil. Si se identifica alguna incidencia de trabajo infantil en la industria y región del proveedor, este deberá iniciar un programa, o participar en él, para remitir a los niños víctimas de trabajo infantil a educación de calidad hasta que cumplan su mayoría de edad. Nadie menor de 18 años de edad se emplea por la noche, en trabajos o condiciones peligrosas. En este Código, "niño" significa cualquier persona menor de 15 años de edad, a menos que la ley nacional o local disponga una edad mayor de escolarización obligatoria o de admisión al empleo, en cuyo caso se aplicará una edad más alta; y "trabajo infantil" designa cualquier trabajo realizado por un niño o un joven, a menos que se considere aceptable con arreglo al Convenio de la OIT sobre la edad mínima de 1973 (C138). Pentland Group plc

28. A/HRC/4/35/Add.4.

Trabajo forzoso o servil

Empleo libremente elegido: Asegúrese de que no se emplee trabajo forzoso, servil o involuntario penitenciario en la producción de productos o servicios de HP. Asegúrese de que las condiciones generales de empleo sean voluntarias. **HP**

Los socios comerciales no deben utilizar el trabajo forzoso, ya sea en forma de trabajo penitenciario, no remunerado, servil o de otro tipo. Ningún empleado puede ser obligado a trabajar a la fuerza o por intimidación de cualquier forma, o como un medio de coerción política o como castigo por tener o expresar opiniones políticas. **Adidas**

Libertad de asociación y negociación colectiva

La Compañía respeta el derecho de nuestros empleados a unirse, formar o no afiliarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación o acoso. Si los empleados están representados por un sindicato legalmente reconocido, estamos comprometidos a establecer un diálogo constructivo con sus representantes libremente elegidos. La Compañía está comprometida a negociar de buena fe con dichos representantes. **Coca-Cola Company**

Estamos comprometidos con un diálogo abierto y constructivo con nuestros empleados y, si es el caso, con sus representantes. Nuestros empleados son libres de unirse a organizaciones de su elección que los representen de acuerdo con las leyes locales de organización. Estas organizaciones pueden, si son reconocidas como el agente apropiado, participar en negociaciones colectivas de acuerdo con las normas legales aplicables. Los empleados que actúan como representantes no están en desventaja ni son favorecidos de ninguna manera. En lugares donde los empleados han decidido no nombrar representantes, promovemos una comunicación directa y abierta entre los empleados y la dirección. **Adidas**

Todos los trabajadores tendrán derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos (Convenio 87 de la OIT). Si los miembros de la UNI representan a los trabajadores empleados en empresas pertenecientes a Telefónica y a sus filiales, la empresa reconocerá el derecho de los sindicatos a representar a dichos trabajadores en:

- a)** *Negociación colectiva (Convenio 98 de la OIT). Por su parte, los sindicatos, que se comprometerán a negociar de buena fe, son conscientes de la necesidad de encontrar las mejores prácticas que garanticen el desarrollo de las empresas y su viabilidad, que eventualmente es la mejor garantía de empleo de los trabajadores.*
- b)** *Cualquier procedimiento de solución de controversias.*
- c)** *Negociaciones y consultas en todas las cuestiones que afectan al empleo y a la capacitación.*
- d)** *Si no existe un sindicato, la empresa adoptará una postura neutral y no impedirá que los trabajadores se organicen. También respetará el derecho de los sindicatos a organizar a los empleados.* **UNI-Telefónica Código de Conducta**

Salud y seguridad

Balfour Beatty considera que los altos estándares de seguridad y salud son la piedra angular de un negocio exitoso. Usted tiene el claro deber de tomar todas las precauciones razonables para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para evitar la posibilidad de lesionarse o poner en riesgo al público y aquellos con quienes trabaja. Se espera un estricto cumplimiento de la política de salud y seguridad del grupo por cada empleado. **Balfour Beatty**

Creemos que todas las lesiones y enfermedades ocupacionales, así como los incidentes ambientales y de seguridad son prevenibles, y nuestro objetivo para todos ellos es que no se presente ninguno. Promoveremos la seguridad en el trabajo para nuestros empleados. Nuestro compromiso está establecido en el Compromiso de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de DuPont. **DuPont**

Condiciones de trabajo, incluidos los horarios

Trataremos a todos los empleados de manera justa y honesta independientemente de dónde trabajen. Todo el personal tendrá un contrato de trabajo por escrito, con términos y condiciones acordados, incluidos los periodos de aviso de ambas partes. Todo el personal tiene derecho a descansos razonables, acceso a baños, instalaciones de descanso y agua potable en su lugar de trabajo, y vacaciones de acuerdo con la legislación del país donde trabaja. Todos los empleados reciben cursos apropiados de capacitación para el trabajo.

Tesco

*De conformidad con el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético [...] los horarios laborales cumplen las leyes nacionales y los estándares de referencia de la industria, cualquiera que ofrezca mayor protección. En cualquier caso, los trabajadores no están obligados a trabajar habitualmente más de 48 horas semanales y reciben por lo menos un día de descanso por cada período de 7 días en promedio. Las horas extraordinarias son voluntarias, no exceden las 12 horas semanales, no se exigen de forma habitual y siempre se compensan con una tarifa premium. **Accesorios de Monsoon***

Salario y remuneración justos

*Proporcionar a los trabajadores una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas y las de los miembros de su familia que dependen directamente de ellos. **Carrefour***

*Sólo haremos negocios con proveedores que paguen a los empleados, como mínimo, el salario mínimo requerido por la ley local o el salario vigente en la industria si procede, el que sea más alto, y que proporcione todos los beneficios legalmente obligatorios. Los empleados serán compensados por las horas extraordinarias a la tasa establecida por la ley en el país de fabricación o, en aquellos países donde dichas leyes no existan, a una tasa al menos igual a su tarifa de compensación horaria habitual. **Phillips-Van Heusen***

Eliminación de los tratos inhumanos o degradantes/acoso

*El proveedor de IKEA no empleará ni apoyará castigos corporales, amenazas de violencia u otras formas de coerción mental o física. El proveedor de IKEA no hará uso de sistemas de advertencia o castigos públicos. [...] El proveedor de IKEA no empleará, apoyará ni permitirá ningún tipo de acoso o abuso en el lugar de trabajo. [...] El acoso puede ser cualquier acto ofensivo, comentario o exhibición que humille, insulte o cause vergüenza, o cualquier acto de intimidación o amenaza. **IKEA***

*Los empleados de la empresa Tata deberán ser tratados con dignidad y de acuerdo con la política de Tata de mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso, ya sea físico, verbal o psicológico. **Grupo Tata***

*[La Compañía] ... se opone al comportamiento violento, acoso sexual o abuso de poder. **CNOOC Ltd***

LECTURAS CLAVE

- Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (OIT)
- Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas, OIT y Pacto Global de las Naciones Unidas, 2008 (edición de 2010)
- Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo, OIT, Departamento de Normas Internacionales de Trabajo, Ginebra, (edición revisada de 2009)
- Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo (<http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm>)
- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/17/31)

PASO 3: Disposiciones sobre cuestiones relativas a los derechos no relacionados con el trabajo

Cada empresa tendrá que determinar por sí misma cuáles son los derechos humanos que deben ser priorizados, ya sea porque plantean desafíos únicos a la industria de la empresa y sus relaciones o porque la empresa hace negocios en uno o más lugares de alto riesgo, y si estos merecen una disposición de política específica. Al mismo tiempo, es importante señalar que incluso si las condiciones de funcionamiento particulares de una empresa implican que algunos derechos corran mayores riesgos que otros, la responsabilidad de respetar se aplica a todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Así, aunque no todas las cuestiones de derechos humanos pueden merecer disposiciones políticas específicas en un momento dado, la política debe sin embargo destacar el compromiso de la empresa de respetar todos los derechos humanos. Para concientizar en la empresa del hecho de que los riesgos de derechos humanos pueden cambiar a medida que evolucionan las situaciones, la política también debe establecer que será objeto de revisión si resulta inadecuada a través del proceso vigente de debida diligencia de derechos humanos de la empresa.

Las empresas no siempre usan el lenguaje de los derechos humanos para describir las disposiciones de las políticas que abordan cuestiones de derechos no laborales. Por ejemplo, los acuerdos de seguridad de las empresas pueden tener un impacto en los derechos a la vida y a la seguridad de las personas, pero normalmente serán mencionados por la empresa como una política de acuerdos de seguridad, en lugar de una política sobre el derecho a la vida.

SUGERENCIA DE RECURSOS: La publicación *Human Rights Translated: A Business Reference Guide* también es un recurso recomendado.

EJEMPLOS DE DECLARACIONES DE POLÍTICAS EMPRESARIALES::

Seguridad

Es política de Cerrejón mantener su relación con las empresas de seguridad privada y las fuerzas de seguridad del Estado legalmente constituidas, dentro de los más altos estándares o prácticas y con la mayor transparencia posible, desarrollando así un comportamiento empresarial acorde a los Principios Voluntarios; por lo que estos son entrenados y mantenidos al tanto de las cuestiones de derechos humanos [...]. **Cerrejón**

Solo permitimos la seguridad armada cuando lo requiera la ley o cuando se considere que no hay otra forma de gestionar los riesgos de seguridad. Todos los guardias armados deben cumplir nuestras normas, basadas en las directrices y convenciones de la ONU sobre el uso de la fuerza y los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos. Los guardias armados deben tratar primero de resolver el incidente de seguridad sin usar la fuerza. Si esto falla, entonces sólo deben usar la fuerza mínima necesaria y ofrecer ayuda a cualquiera, incluyendo a los delincuentes, que resulten heridos. **Shell**

Derechos indígenas/tradicionales/territoriales

[(Nosotros) tenemos en cuenta los principios del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, dondequiera que nuestras operaciones puedan afectar los derechos humanos de los pueblos indígenas.] **BG Group**

La Empresa reconoce y respeta la importancia de la cultura, el patrimonio y los derechos tradicionales de los pueblos indígenas y apoya la identificación, el registro, la gestión y la protección de los sitios del patrimonio cultural indígena. **BHP Billiton**

Ensayos clínicos

Establecemos salvaguardas para garantizar que se protejan los derechos humanos de las personas que participan en nuestra investigación clínica. Esto incluye el proceso de consentimiento informado y los procedimientos para proteger la privacidad del paciente. Somos especialmente cuidadosos al proteger los derechos de los niños que participan en nuestros ensayos clínicos. **GSK**

Labor con los funcionarios del gobierno/campañas

Yahoo! ha estado y continuará trabajando para asegurar la liberación de ciertos disidentes políticos a través de conversaciones en curso con funcionarios de alto rango de Estados Unidos y China, líderes del Congreso, grupos de derechos humanos y el Departamento de Estado. **Yahoo!**

Nos reservamos el derecho de expresar a los gobiernos nuestra posición respecto a nuestras operaciones, empleados y accionistas y nuestra creencia en la importancia de respetar los derechos humanos. **Total**

Trabajadores migrantes

*Los trabajadores migrantes tendrán exactamente los mismos derechos que los empleados locales. Las comisiones y otros honorarios relacionados con el empleo de los trabajadores migrantes deben ser cubiertos por el empleador. El empleador no debe exigir al empleado que le entregue sus documentos de identificación. Los depósitos no están permitidos. Los trabajadores vinculados a través de un agente o contratista son responsabilidad del proveedor de H&M y de otros socios comerciales y, por lo tanto, están cubiertos por este Código. **H&M***

Explotación sexual de niños

Marriott condena todas las formas de explotación de los niños. La Compañía no contrata trabajo infantil y apoya la eliminación de la explotación infantil. Marriott también apoya las leyes debidamente promulgadas para prevenir y castigar el crimen de explotación sexual infantil. Marriott trabajará para concientizar sobre dicha explotación y cooperará con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley para hacer frente a los casos de explotación de los que la empresa tenga conocimiento.

Marriott tiene una larga historia de apoyo a programas y asociaciones que ayudan a los jóvenes en situación de riesgo y sus familias a prepararse y encontrar empleos significativos y programas que ayuden a los niños a salir del ciclo de pobreza que los hace vulnerables a ellos y a sus familias.

Marriott

LECTURAS CLAVE

- Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/17/31)
- Página web del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH): business-humanrights.org/es/políticas

6. Próximos Pasos - Camino de aplicación

El desarrollo de una política de derechos humanos es sólo el primer paso para que una empresa sepa y muestre que respeta los derechos humanos. La incorporación de esta a lo largo de los procesos y procedimientos pertinentes de la empresa es necesaria para asegurar su implementación efectiva. Una política de derechos humanos debidamente incorporada guiará el proceso de una debida diligencia en la materia que es necesario para que una empresa sepa y muestre que respeta los derechos humanos. Un proceso de debida diligencia de los derechos humanos comprende los siguientes elementos:

- a) Evaluar el impacto de la empresa en materia de derechos humanos;
- b) Integrar los hallazgos de la evaluación a través de las funciones y procesos internos pertinentes a fin de garantizar que se eviten y mitiguen eficazmente el impacto negativo real o potencial en los derechos humanos;
- c) Realizar seguimiento de la efectividad de la respuesta al impacto negativo real o potencial en los derechos humanos;
- d) Prepararse para comunicar cómo se aborda el impacto en los derechos humanos; y
- e) Proveer o cooperar en la remediación de impactos negativos en los derechos humanos que la empresa haya causado o en los que haya contribuido.

Por lo general, algunos pasos para la debida diligencia, tal como los que se mencionaron anteriormente, dan información sobre las oportunidades que una empresa puede tener para apoyar los derechos humanos.

Estas y otras acciones de administración que las empresas pueden tomar para respetar y apoyar los derechos humanos se reflejan en el póster Un marco de derechos humanos. Los cuadros de lecturas clave en esta guía indican otras publicaciones que pueden ser de utilidad.

La clave es asegurar que la política de derechos humanos se convierta en algo más que un simple papel que nadie mira. Tener una política y no hacer nada para implementarla posiblemente es peor que no tener ninguna política en absoluto. No actuar o actuar inadecuadamente, en contradicción con una política, puede suscitar críticas contra la empresa de una amplia variedad de fuentes, no solo las ONG de derechos humanos, sino también aquellos que observan la integridad de su gobierno empresarial. Por lo tanto, la implementación es fundamental.

Puntos clave que se deben considerar al avanzar hacia la implementación de la política de los derechos humanos

Evaluación de impacto

- Realizar un estudio de referencia de los derechos humanos en la empresa, incluyendo análisis del riesgo del país.
- Realizar una evaluación de impacto en los derechos humanos en la etapa de la previabilidad de cualquier proyecto importante con la posibilidad de afectar negativamente los derechos humanos, para las nuevas operaciones, y las que vayan surgiendo, pues los riesgos de derechos humanos pueden cambiar con el tiempo. Algunos contextos operativos, tales como zonas afectadas por conflictos, requerirán atención adicional. Como parte de su enfoque en los derechos humanos, las empresas deben consultar a grupos posiblemente afectados y a otros grupos de interés de manera significativa.

Integración de los derechos humanos en toda la empresa

- Integrar y aplicar los resultados de la evaluación de impacto.
- Participar en la consulta constante con los grupos de interés para construir relaciones en la empresa y con grupos externos.
- Revisar la capacitación de la empresa para incluir criterios de derechos humanos cuando proceda e identificar los destinatarios que pueden necesitar apoyo pedagógico adicional.
- Incorporar los derechos humanos en sistemas de gestión, incluyendo responsabilidades en descripciones de cargos y evaluaciones de desempeño.
- Integrar los derechos humanos en las comunicaciones internas y externas de la empresa, por ejemplo,

Intranet o sistemas Web 2.0, para asegurarse de que los grupos de interés competentes entiendan la política y las implicaciones comerciales de adherirse a los resultados de la evaluación de impacto o no adoptar medidas al respecto.

Verificación del desempeño

- Identificar los indicadores para medir el desempeño en cuanto a los derechos humanos, desarrollar e implementar sistemas para obtener datos cualitativos y cuantitativos, aprovechar la retroalimentación interna y externa, además de la de los grupos de interés afectados, y revisar los resultados para reflejarlos en estrategias futuras.

Comunicación sobre la forma en que se aborda el impacto

- Comunicar los compromisos, objetivos y desempeño (mediante la Comunicación de Progreso de Pacto Global que realizan los participantes en el Pacto Global de las Naciones Unidas). La comunicación se debe dar de una forma y en una frecuencia que reflejen el impacto en los derechos humanos de la empresa y que sea accesible para el público que se pretende.
- La comunicación debe proporcionar la información suficiente para evaluar la idoneidad de la respuesta de una empresa a un impacto específico en los derechos humanos.

Reparación

- Si una empresa encuentra que ha causado un impacto negativo en los derechos humanos o ha contribuido a que se genere, se espera que participe activamente en la reparación.
- La compañía debe prever o cooperar en la reparación de tal impacto a través de mecanismos legítimos.
- Establecer o participar en mecanismos de reclamación a nivel operacional puede ser una manera eficaz de proporcionar el acceso a la remediación a los individuos y las comunidades que pueden ser afectados negativamente por las actividades de la empresa siempre y cuando estos mecanismos reúnan ciertos requisitos²⁹.

LECTURAS CLAVE

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/17/31).
- A Guide to Integrating Human Rights into Business Management, BLIHR, Pacto Global de las Naciones Unidas y ACNUDH, 2da ed., 2010.
- Un marco de derechos humanos (póster), BLIHR, Foro Internacional de Líderes Empresarios, Pacto Global de las Naciones Unidas y ACNUDH, 2010.
- Human Rights Compliance Assessment, Danish Institute for Human Rights (en línea).
- Guía de Evaluación y Gestión de Impactos en los Derechos Humanos, Foro Internacional de Líderes Empresarios, Corporación Financiera Internacional y el Pacto Global de las Naciones Unidas, <http://guidetohria.org/guide>.
- Human Rights and Business Dilemmas Forum: <http://human-rights.unglobalcompact.org>.
- Guías del Pacto Global de las Naciones Unidas: www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html.

²⁹. Véase A/HRC/17/31, Principios Rectores 29 a 31.

POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

La expectativa básica mundial de que las empresas deben respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño. Muchas de las presiones legales y algunos, aunque no todos, los potencializadores comerciales de respetar los derechos humanos se aplican igualmente a las empresas grandes y pequeñas. Para que las empresas respeten los derechos humanos se necesita la debida diligencia, de la cual una política de derechos humanos es sólo el primer paso. La forma en la que las empresas procedan en la práctica dependerá considerablemente de los recursos disponibles, así como el nivel de riesgo de la empresa de afectar negativamente los derechos humanos.

Es usual para las empresas multinacionales tener políticas y procedimientos oficiales para asegurar que las cuestiones no financieras como los derechos humanos se aborden adecuadamente en toda la empresa, también en sus funciones y departamentos, mientras que tales políticas son poco comunes o inexistentes entre pequeñas y medianas empresas (PYMES). Sin embargo, los derechos humanos, son un nuevo tema de interés, incluso para muchas grandes empresas. A falta de una definición o de normas homogéneas que rijan las políticas de derechos humanos, las PYMES y las multinacionales también pueden recurrir a ejemplos en esta Guía, para ayudar a desarrollar una política o declaración de posición, que más se acerquen a sus propias circunstancias

Se les recuerda a las PYMES que las políticas de derechos humanos de muchas grandes empresas a menudo comenzaron con declaraciones de unos pocos párrafos. Este puede ser el mejor modelo. En el desarrollo de una política de derechos humanos específica a sus necesidades y situación, las PYMES podrían comprobar que su declaración de política y posición de derechos humanos muestran que han:

- Asignado la responsabilidad general de la política a una figura superior en la empresa;
- Tomado medidas para comprender las cuestiones de derechos humanos que podrían ser relevantes (enfoque de los derechos humanos);
- Involucrado colegas de todos los departamentos o equipos; y
- Hablado con sus grupos de interés, y haberlos escuchado, incluyendo de ser posible a los que pueden verse afectados por actividades de la empresa

Y que la política de derechos humanos o la declaración por lo menos tiene una frase que es:

- Un compromiso explícito de la empresa con el respeto de los derechos humanos que se refiere a las normas internacionales de derechos humanos (incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos).

Los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas

Derechos Humanos

- Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2 Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Estándares Laborales

- Principio 3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
- Principio 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente

- Principio 7 **Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.**
- Principio 8 **Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**
- Principio 9 **Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente**

Anticorrupción

- Principio 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

