



Empresas y derechos humanos

Preguntas frecuentes
para empresas

Mayo de 2021



A powerful
and balanced
voice for business

En la OIE, recibimos numerosas preguntas de las empresas sobre la cuestión las empresas y los derechos humanos. Hemos elaborado estas preguntas frecuentes para ayudar a las empresas (en particular, a las pymes) a conocer mejor lo que los derechos humanos significan para ustedes, así como a gestionar sus riesgos en materia de derechos humanos.

Los derechos humanos están relacionados con lo que usted ya está haciendo como empresa. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (o Principios Rectores) son el marco de referencia internacional que establece aquello que los gobiernos y las empresas deben hacer para abordar las consecuencias negativas que las empresas tienen sobre los derechos humanos, es decir, sobre las personas. El uso de los Principios Rectores le ayudará a estructurar sus acciones ligadas con las consecuencias de su empresa sobre las personas, de una manera ejemplar y pragmática. Colmar las expectativas de los Principios Rectores también le ayudará a responder al creciente número de preguntas que pueda recibir sobre este tema por parte de consumidores, empleados, reguladores, socios empresariales, inversores o la sociedad civil, entre otros.

Los Principios Rectores dejan claro que se espera que todas las empresas respeten los derechos humanos reconocidos por la comunidad internacional. Esto significa que deben tomar medidas proactivas para evitar verse envueltas en consecuencias negativas sobre los derechos humanos y ayudar a corregirlas si surgiera una situación de este tipo. Los Principios Rectores orientan a las empresas para priorizar los riesgos y las posibles consecuencias en materia de derechos humanos que son más «prominentes» según su tipo de actividad, sector o ubicación (podrá profundizar en ello en este documento).

Hemos traducido las principales expectativas de los Principios Rectores a modo de respuesta a las preguntas que recibimos con mayor frecuencia. Asimismo, hemos incluido algunos consejos basados en nuestra experiencia trabajando con un amplio abanico de empresas en diferentes foros y en otras actividades (por ejemplo, en talleres). Pese a que aquí no podemos abarcar todo el contenido de los Principios Rectores, hemos incluido una selección de recursos útiles. No dude en contactar con nosotros si tiene alguna duda; responderemos a su pregunta e incluiremos su consulta en este documento en una futura revisión.

Tenga en cuenta que el descubrir los problemas de derechos humanos ligados a su actividad puede ser algo positivo: significa que su empresa ha comprendido bien el modo en que puede afectar a las personas y, en consecuencia, eliminar o minimizar el riesgo de consecuencias negativas. Su empresa no estará sola en el empeño por atajar los problemas que puedan surgir en su negocio y en su cadena de valor. Tampoco olvide que algunos de estos problemas son complejos y requieren que una multitud de actores los aborden. La organización empresarial a la que pertenezca su empresa también puede orientarle para identificar y abordar toda consecuencia negativa en materia de derechos humanos.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos



A continuación, le presentamos las preguntas frecuentes recogidas en este documento y dónde puede encontrarlas:

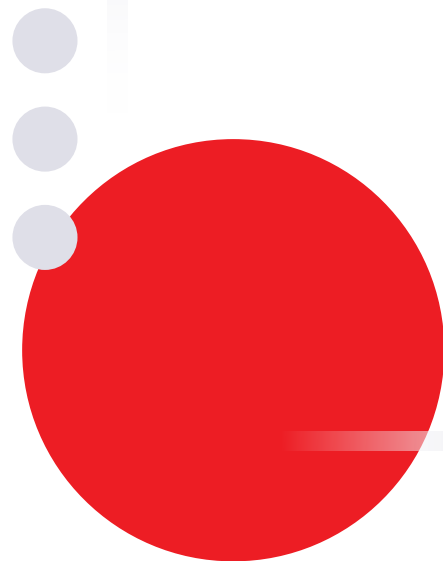
- 5** **¿No son los derechos humanos un tema propio de los gobiernos?**
- 6** **¿Qué tienen que ver los derechos humanos y las empresas?**
- 8** **Ya gestiono los riesgos relacionados con la salud y la seguridad, ¿no es lo mismo?**
- 11** **Ya cumplo con la legislación y exijo a mis socios empresariales que la cumplan, ¿no es lo mismo?**
- 13** **¿Qué valor aporta a mi empresa el abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos?**
- 15** **¿Qué medidas puedo adoptar para tratar de respetar los derechos humanos en la práctica?**
- 15** 1. ¿Su empresa se ha comprometido abiertamente a respetar los derechos humanos?
- 16** 2. ¿Su empresa ha dispuesto medidas para generar una cultura de respeto de los derechos humanos?
- 17** 3. ¿Su empresa ha dispuesto medidas para ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos?
- 19** 4. ¿Su empresa ha establecido mecanismos de reparación para cuando sea necesario?
- 21** **¿Cómo determino qué medida adoptar si descubro un problema relacionado con los derechos humanos?**
- 23** **¿Qué medidas puedo adoptar?**
- 25** **¿Dónde puedo encontrar más información?**

Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad única de la Organización Internacional de Empleadores y no puede considerarse bajo ningún concepto un reflejo de la postura de la Unión Europea.



Cofinanciado por la Unión Europea

¿No son los derechos humanos un tema propio de los gobiernos?



Los Estados están sujetos, en efecto, a obligaciones derivadas del derecho internacional de los derechos humanos. Se les pide que respeten, protejan y cumplan los derechos humanos de las personas. **Por este motivo, a menudo pensamos en los gobiernos cuando escuchamos el término «derechos humanos».**

Los derechos humanos a menudo se discuten en la escena política. Por ejemplo, los políticos pueden debatir sobre el mejor modo de equilibrar la seguridad nacional y el derecho a la privacidad; o bien debatir la manera de equilibrar el derecho a la salud con el derecho al trabajo, tal y como hemos visto hacer a los gobiernos durante la pandemia del COVID-19. **Esta es la razón por la que, con frecuencia, pensamos en la escena política cuando escuchamos el término «derechos humanos».**

Por lo general, se hace referencia a los derechos humanos cuando se ha producido una violación masiva de derechos humanos, como la represión de una protesta a gran escala por parte de un gobierno, una guerra civil o una masacre. **Por este motivo, a menudo pensamos en atrocidades masivas cuando escuchamos el término «derechos humanos».**

En efecto, se puede hacer referencia a los derechos humanos cuando hablamos del deber de los gobiernos, la política o las atrocidades masivas.

No obstante, cuando hablamos de los «derechos humanos» en el contexto de las actividades empresariales, **nos referimos a la responsabilidad de una empresa de respetar los derechos humanos de aquellas personas a las que puede afectar por el mero hecho de llevar a cabo su actividad empresarial.**

CONSEJO:

Reflexione durante un momento sobre lo que le sugiere el término «derechos humanos». Para este ejercicio, deje a un lado lo que pueda venirle a la mente; en su lugar, considere cómo puede su empresa afectar o haber afectado de forma negativa a las personas en el ejercicio de su actividad. Algunas de estas repercusiones negativas podrían considerarse una consecuencia negativa sobre los derechos humanos.

¿Qué tienen que ver los derechos humanos y las empresas?

Las empresas pueden afectar a las personas de forma positiva y negativa.

Como empresa, usted puede repercutir de forma **positiva** en los derechos humanos de las personas: por ejemplo, proporcionando trabajo decente a sus empleados; ofreciendo servicios valiosos a sus clientes o apoyando los proyectos de su comunidad.

No obstante, también puede repercutir de forma **negativa** en los derechos humanos: por ejemplo, ofreciendo unas condiciones de trabajo inseguras; contaminando el agua que beben las comunidades vecinas o comercializando un producto peligroso.

Cuando hablamos de «las empresas y los derechos humanos», nos referimos al modo en que las

empresas gestionan sus posibles consecuencias negativas sobre las personas. Al gestionar estas posibles consecuencias, las empresas pueden lograr un efecto favorable, duradero y a gran escala.

Esto significa que, para las empresas, lidiar con las consecuencias negativas que tienen sobre las personas es imprescindible, mientras que la labor benéfica es solo recomendable. Por ejemplo, es obligatorio que aspire a garantizar el bienestar de sus empleados y que las comunidades locales no se vean perjudicadas por su presencia y sus actividades; por otra parte, realizar una donación filantrópica o brindar apoyo a un orfanato local son acciones recomendables.

Los derechos humanos son derechos y libertades básicas que todas las personas ostentan. Se basan en valores como la igualdad, la dignidad, la justicia, el respeto y la independencia. A veces, pueden estar restringidos por ley, pero nunca pueden anular. Los tipos de derechos humanos que las empresas han de tener en cuenta están recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Entre ellos, 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 OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el recuadro le ofrecemos algunos ejemplos de derechos humanos.

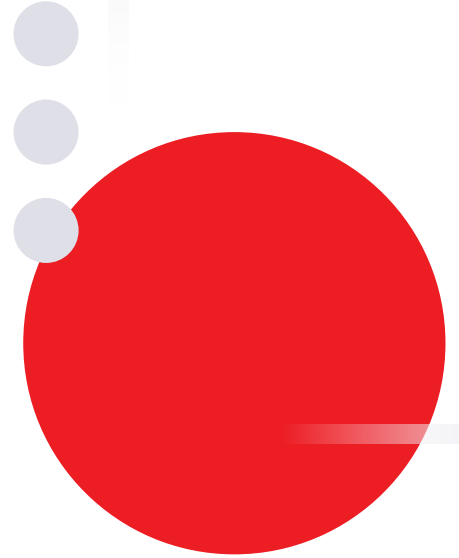
CONSEJO:

Piense en las medidas que su empresa está tomando y que repercuten en sus empleados, trabajadores, trabajadores externos en las cadenas mundiales de suministro y comunidades vecinas. ¿Qué medidas cree que están diseñadas para prevenir daños sobre los derechos humanos? ¿Hay alguna que promueva los derechos humanos?

EJEMPLOS DE DERECHOS HUMANOS

- Derecho a la igualdad
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad individual
- Derecho a no ser sometido a esclavitud
- Derecho a no ser sometido a torturas ni a tratos degradantes
- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derecho a la privacidad
- Derecho al matrimonio y a la familia
- Derecho a la propiedad
- Derecho a la libertad de religión y creencia
- Derecho a la libertad de opinión e información
- Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas
- Derecho a la libertad sindical
- Derecho al descanso y al ocio
- Derecho a un nivel de vida adecuado
- Derecho a participar en la vida cultural de la comunidad

Ya gestiono los riesgos relacionados con la salud y la seguridad, ¿no es lo mismo?



Enhorabuena, ¡ya está gestionando algunos de los riesgos de su empresa para los derechos humanos! En la actualidad, las empresas ya están gestionando en cierta medida sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos, a menudo, sin ser conscientes de ello.

Al proteger la salud y la seguridad de sus empleados, ya está intentando minimizar los riesgos de conculcar su derecho a la salud y a la vida. Por mencionar otro ejemplo, al evitar que sus actividades contaminen, ya está intentando garantizar que su empresa no repercuta de manera negativa en el derecho a un nivel de vida adecuado de sus comunidades vecinas.

No obstante, este planteamiento no es suficiente de por sí. Hoy en día, se espera más de las empresas y, más adelante, le explicaremos el valor que esto aportará a su empresa.

Le pedimos que **analice el abanico completo de derechos humanos en los que sus actividades empresariales podrían repercutir de forma negativa**, más allá de la salud, la seguridad y la contaminación. **Asimismo, le pedimos que no solo tenga en cuenta**

a sus empleados, sino también a otras personas, como aquellas vinculadas a su cadena de valor. Entre ellas podrían figurar, por ejemplo, sus contratistas, los trabajadores de sus proveedores secundarios o las comunidades vecinas.

En un principio, puede que este ejercicio le resulte abrumador o, quizás, incluso poco realista o imposible.

La buena noticia es que puede priorizar algunas consecuencias negativas sobre otras y centrar en ellas sus esfuerzos. Puede destinar sus esfuerzos a gestionar aquellas consecuencias tengan una gravedad particular para sus actividades empresariales o su cadena de valor. **En otras palabras, centre sus esfuerzos en aquellas cuestiones que puedan afectar a más personas, que puedan ser más perjudiciales o que sean más complicadas de resolver.**

DOS PRINCIPIOS BÁSICOS ÚTILES:

Puede resultar abrumador identificar todas las posibles consecuencias negativas sobre los derechos humanos que se producen en sus actividades empresariales y a lo largo de toda su cadena de valor y, a su vez, priorizar aquellas que pudieran ser de mayor gravedad.

1. Un principio básico muy útil para evaluar sus consecuencias sobre los derechos humanos y determinar la gravedad consiste en buscar, dentro de su empresa y sus operaciones, así como en la empresa y las operaciones de sus socios, cuáles son las personas de mayor riesgo o más vulnerables. Puede ser por razón de su género, su religión, su orientación sexual, su edad, o de otros muchos posibles factores. Examine dónde se produce el mayor desequilibrio de poder. Puede que un trabajador migrante de bajos ingresos sea mucho más propenso a sufrir consecuencias más graves que un trabajador de altos ingresos que aporta competencias especializadas a la empresa, por ejemplo.
2. Otro principio básico útil consiste en centrar sus esfuerzos en la creación de canales para que sus trabajadores trasladen sus preocupaciones y sus reclamaciones, así como pedir a sus socios empresariales que hagan lo mismo. De este modo, será capaz de descubrir los perjuicios cuando surjan. Además, podrá atajar el problema de raíz, antes de que empeore.

¿Por dónde empezar? En primer lugar, evalúe la gravedad de las consecuencias negativas actuales

Debe hacerse tres preguntas para ayudar a su empresa a priorizar en qué consecuencias negativas sobre los derechos humanos centrarse.

Así, su empresa conseguirá una lista con las principales consecuencias negativas sobre los derechos humanos que debe gestionar, conocidas como «problemas prioritarios de derechos humanos».

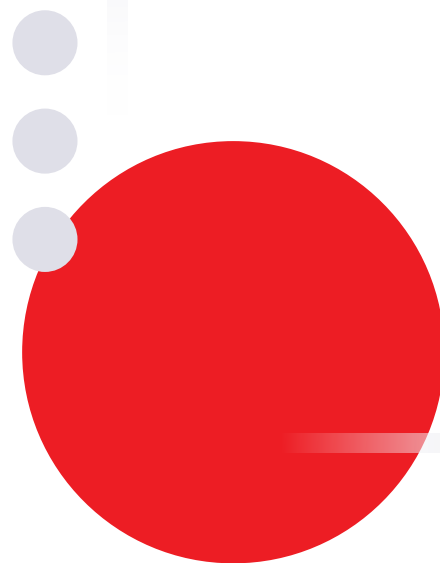


¿Por dónde empezar? En segundo lugar, evalúe la probabilidad de que se den estas consecuencias negativas

Es más probable que se produzca una consecuencia negativa en determinados contextos y cuando no existen medidas de mitigación



Ya cumplo con la legislación y exijo a mis socios empresariales que la cumplan, ¿no es lo mismo?



Es probable que el hecho de cumplir la ley ya le esté ayudando a gestionar algunos de sus riesgos en materia de derechos humanos. Las leyes que establecen la edad mínima para trabajar, que prohíben la discriminación y que regulan la eliminación de residuos de las empresas ayudan a las empresas a gestionar sus riesgos para los derechos humanos.

Al mismo tiempo, sabemos que no siempre es fácil cumplir las normas jurídicas. Por ejemplo, la cultura vigente en un contexto operativo específico puede hacer que el cumplimiento de las leyes de salud y seguridad suponga todo un desafío. Asimismo, las prácticas corruptas que se dan en un sector pueden dificultar que se proteja a las comunidades durante un proyecto a gran escala. **Por tanto, no podemos dar por hecho que nuestros socios empresariales o nuestra propia empresa estarán siempre en consonancia con las leyes relativas a los derechos humanos.**

También sabemos que, aunque los gobiernos aprueban, firman y ratifican los tratados pertinentes y las normas de derechos humanos en los procesos internacionales de elaboración de tratados, no todos ellos cumplen o son capaces de cumplir las normas a las que se han adherido. Algunos Estados, por ejemplo, han aprobado leyes nacionales que protegen

CONSEJO:

Para identificar qué aspectos de la ley pueden ser problemáticos a la hora de que su empresa respete los derechos humanos, solo tiene que consultar a la sociedad civil a escala nacional o internacional o a su organización empresarial a nivel local, nacional o internacional. Esto le ahorrará tiempo y le brindará nuevas perspectivas. También puede aprender de la experiencia cosechada por otras empresas que ya han afrontado posibles tensiones entre el cumplimiento de la legislación y el respeto de las normas y expectativas internacionales en materia de derechos humanos.

Intente identificar un ámbito en el que el cumplimiento de la legislación pueda aumentar las posibilidades de repercutir de forma negativa en las personas y céntrase en encontrar formas de abordar esta cuestión. Si se topa con requisitos jurídicos contradictorios, a nivel internacional se espera que las empresas busquen la manera de respetar los principios de los derechos humanos sin dejar de cumplir la ley.

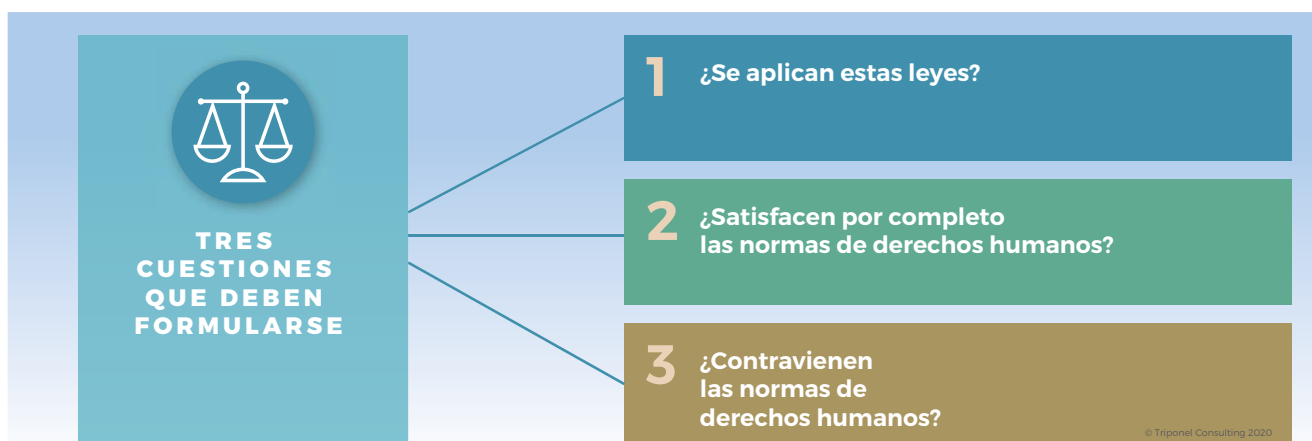
menos los derechos humanos que lo dispuesto en las normas internacionales. Otros Estados han aprobado leyes nacionales que contravienen dichas normas. Considere, por ejemplo, las leyes que permiten la discriminación por género, religión u orientación sexual, las que permiten el trabajo infantil peligroso o las que limitan la libertad sindical.

Por todo ello, aunque su empresa procure cumplir la legislación local, debe saber que el cumplimiento de

la legislación por sí solo es insuficiente. **Dependiendo de las circunstancias y de los principales problemas derivados de sus actividades empresariales, el cumplimiento de la legislación por sí solo no siempre le permitirá afirmar con rotundidad que su empresa y su cadena de valor respetan los derechos humanos.**

Leyes relacionadas con los derechos humanos

(tales como discriminación, salud y seguridad, medioambiente, tenencia de la tierra, libertad sindical)



¿Qué valor aporta a mi empresa el abordar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos?

A lo largo de los años, las empresas nos han comentado que experimentan **numerosos beneficios** cuando ponen en marcha políticas y procesos que favorecen el respeto de los derechos humanos.

Los beneficios que experimentará al emprender esta labor dependerán de varios factores; entre otros, el origen de sus productos, operaciones y servicios; la forma de financiación de su empresa; los tipos de trabajadores empleados en sus actividades y su cadena de valor, y cuánto depende de la tierra, el agua y otros recursos naturales.

Las empresas con una cultura sólida informan de que prestar atención a los derechos humanos les ayuda a estar a la altura de sus **valores**. Las empresas que aspiran a ser resilientes y se anticipan a los **requisitos normativos** informan de que prestar atención a los derechos humanos también les ayuda a estar preparadas para futuras leyes. Dado que las actividades empresariales se ven cada vez más afectadas por el **cambio climático**, prestar atención a los derechos

CONSEJO:

Reflexione un momento sobre cuál podría ser la principal motivación para que su empresa preste más atención a sus riesgos para los derechos humanos. ¿Su empresa desea mejorar la productividad de su fuerza de trabajo?

¿Desea retener a los trabajadores menos cualificados durante más tiempo? ¿Desea seguir creciendo y buscar nuevos clientes? Puede haber varias razones por las que su empresa desee prestar más atención a sus políticas y procesos en materia de derechos humanos y todas ellas son válidas. Pero no olvide que adoptar un enfoque basado en los derechos humanos significa centrarse en los riesgos para las personas, no solo en los riesgos para la empresa y su reputación.

humanos puede ayudar a las empresas a prever futuras alteraciones y a planificar en consonancia.

Las empresas que dependen de una fuerza de trabajo manual informan de que consiguen una mayor **productividad** gracias a la mejora del bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Las empresas que desempeñan su actividad cerca de otras comunidades o que dependen de los mismos recursos que estas (tales como agua, tierra o madera), informan de que se **fortalecen las relaciones** con dichas comunidades.

Las empresas que buscan **inversores** consolidados declaran poder acceder a la inversión y la financiación con mayor facilidad.

Las empresas que buscan clientes **internacionales** manifiestan que existe una mayor probabilidad de integrarse en una cadena internacional de suministro.

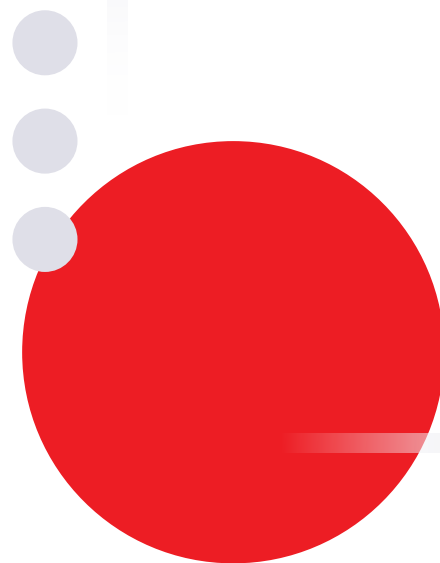
Asimismo, estamos observando un incremento progresivo de **demandas judiciales** contra empresas si se cree que están incumpliendo las normas de derechos humanos. Aunque no se demande a su empresa en concreto, puede que se demande a alguno de sus socios empresariales debido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos derivadas de sus actividades. ¡La **legislación** está evolucionando a toda velocidad en este ámbito!

De qué manera aporta valor a su empresa el respeto de los derechos humanos

El respeto de los derechos humanos por parte de mi empresa:



¿Qué medidas puedo adoptar para tratar de respetar los derechos humanos en la práctica?



Si aspira a respetar los derechos humanos en la práctica, hágase las siguientes cuatro preguntas.

1. ¿Su empresa se ha comprometido abiertamente a respetar los derechos humanos?

Un compromiso oficial de respeto de los derechos humanos (que a veces se denomina «compromiso político») ayuda a establecer las pautas y sentar las bases de una cultura que respete los derechos. No es necesario que elabore una política en particular para los derechos humanos, pero debe indicar a los empleados, a los socios y a otras partes interesadas que la empresa y su dirección tienen un firme compromiso para con el respeto de los derechos humanos y que esperan que quienes colaboren con la empresa actúen del mismo modo.

Comprometarse con respetar los derechos humanos:
algunas preguntas para empezar

- Antes de formular ningún compromiso, puede resultar útil «tantear el terreno». ¿A quién cree que podría perjudicar más su empresa y de qué manera? ¿Cómo cambia su respuesta si tiene en cuenta a las personas que trabajan y las consecuencias negativas en su cadena de valor? ¿Cómo abordan las políticas existentes de la empresa esas consecuencias negativas, si es que lo hacen?
- ¿Con quién podría hablar para descubrir posibles consecuencias negativas y problemas de derechos humanos? ¿Realiza ya alguna labor para recoger los comentarios y las preocupaciones de sus trabajadores? ¿Qué sabe acerca del conocimiento que puedan tener sus socios empresariales sobre sus propios problemas en materia de derechos humanos?

- ¿Cuáles son las expectativas de su empresa en esta materia, a nivel interno y con sus socios empresariales? ¿Su empresa ha dejado claro que espera que se trate a las personas con respeto y dignidad en el desarrollo de su actividad empresarial? ¿Qué documento de políticas sería necesario a nivel directivo para transmitir este mensaje de forma interna a los empleados? ¿Utilizaría el mismo documento para transmitir esta expectativa a sus socios empresariales?
- ¿Los fundadores, los responsables de alto nivel y otras personas importantes dentro de la empresa respaldan esta expectativa? ¿Podrían aprobarlo de manera oficial para reforzar este discurso desde la cúpula de la empresa?

2. ¿Su empresa ha dispuesto medidas para generar una cultura de respeto de los derechos humanos?

La cultura puede definirse como un conjunto de normas sociales que rigen el comportamiento y las actitudes de los miembros de un grupo. Su empresa tendrá una cultura empresarial propia e individual. ¿Comparten sus trabajadores la creencia de que las actividades empresariales deben llevarse a cabo para que respeten a las personas? ¿El compromiso de respetar los derechos humanos podría percibirse como meras palabras sobre el papel, si no va acompañado de las acciones y las actitudes necesarios para hacerlo realidad? Crear una cultura que respete los derechos conlleva aplicar una serie de medidas para integrar el compromiso de la empresa de respetar a las personas en la cultura empresarial. Cabe destacar que también implica considerar el modo en que la cultura empresarial existente podría estar socavando de forma involuntaria de generar una cultura respetuosa con los derechos. Esto es muy frecuente. Las necesidades empresariales, como los precios y la velocidad de su actividad, pueden dificultar que las personas traten a sus compañeros con respeto, que se cumplan las normas de salud y seguridad o que los proveedores paguen a sus trabajadores un salario decente y a tiempo, por ejemplo.

Crear una cultura que respete los derechos: algunas preguntas para empezar

- ¿Cómo definiría la cultura de su empresa? ¿Entre la cultura de su empresa se incluyen valores como el respeto, la igualdad, la diversidad y la tolerancia?
- ¿Cómo se comportan los dueños o los directivos de la empresa? ¿Qué opinan sobre estos temas?
- ¿Qué rige el modo de trabajar de sus empleados? ¿Cómo podrían reforzarse estos procesos para integrar la consideración por las personas en el seno de sus actividades empresariales? ¿Pueden revisarse los incentivos para que promuevan los comportamientos que respetan los derechos? ¿Puede revisarse la formación para que esta difundir sobre cuáles son las expectativas en esta materia?
- ¿Cómo se realiza la selección de sus trabajadores y socios empresariales? ¿Entre los criterios de selección se encuentra la consideración hacia las personas? ¿En los diálogos sobre las actividades de la empresa se habla sobre salud, seguridad y otros asuntos en materia de derechos humanos?

3. ¿Su empresa ha dispuesto medidas para ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos?

La debida diligencia en materia de derechos humanos es el proceso por el cual las empresas identifican, previenen, mitigan y rinden cuentas por sus consecuencias negativas sobre los derechos humanos, a través de sus actividades y relaciones empresariales. En resumen, consiste en reflexionar sobre cómo puede su empresa saber y demostrar que, en efecto, está gestionando sus potenciales repercusiones negativas sobre las personas por el simple hecho de llevar a cabo su actividad empresarial. La colaboración con las partes interesadas, incluidas aquellas que podrían verse afectadas por las actividades de la empresa (las denominadas «partes interesadas potencialmente afectadas»), es una parte fundamental de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Cuando sea posible, la empresa puede intentar escuchar a sus empleados, a los trabajadores de empresas terceras dentro de sus cadenas mundiales de suministro y a los miembros de la comunidad, entre otros. Cuando esto no sea posible, pueden intentar colaborar con los representantes de estos grupos identificados, así como con otras personas que conozcan la experiencia. Establecer canales que permitan que estas partes interesadas formulen sus reclamaciones y accedan a mecanismos de reparación si se han producido consecuencias negativas también es fundamental para una debida diligencia eficaz en materia de derechos humanos. ¿Cómo puede una empresa identificar mejor qué consecuencias en materia de derechos humanos está teniendo si los afectados no pueden informar a la empresa sobre ellas?

Colaborar con las partes interesadas en el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos: algunas preguntas para empezar

- ¿Los empleados y los trabajadores de su empresa disponen de un espacio para exponer los problemas, sus preocupaciones y presentar reclamaciones? ¿Saben que es correcto hacerlo y que la empresa valora su opinión? De lo contrario, ¿qué podría hacer para crear este canal y fomentar su uso?
- ¿Existen organizaciones de la sociedad civil, sindicatos u organizaciones empresariales que conozcan el modo en que su actividad empresarial puede repercutir en las personas y con las que pueda entablar un diálogo?
- ¿Cuál es el planteamiento de su empresa con respecto al derecho de libertad sindical y de negociación colectiva? ¿Puede aclarar la postura de su empresa en relación con estos asuntos?
- ¿De qué otro modo podría conocer la opinión de las personas (tales como trabajadores o miembros de la comunidad) sobre los problemas que observan o los daños reales que puedan haber experimentado?

Evaluar riesgos y consecuencias negativas en el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos: algunas preguntas para empezar

- ¿Qué medidas está aplicando para recoger opiniones sobre las consecuencias negativas que podrían estar produciéndose (tales como evaluaciones, encuestas o auditorías)? ¿Qué puede aprender de estos esfuerzos?
- ¿Qué más podría hacer para comprender mejor lo que está sucediendo en sus actividades empresariales y en su cadena de valor? ¿Existen procesos en los que pueda introducir los derechos humanos (tales como reuniones con proveedores o reuniones de evaluación anuales con empleados)?
- ¿Cómo podría complementar los esfuerzos de evaluación basados en el cumplimiento (tales como auditorías o líneas telefónicas para denunciantes de irregularidades) con otros planteamientos centrados en el diálogo?

Priorizar los riesgos y las consecuencias negativas para adoptar medidas en el marco de la debida diligencia en materia de derechos humanos: algunas preguntas para empezar	• ¿Qué cuestiones relacionadas con los derechos humanos está tratando de priorizar con sus medidas? • ¿Esta priorización se basa en los riesgos para la empresa (por ejemplo, porque el no gestionar dicho riesgo pueda tener un impacto económico importante)? Si es así, considere el modo en que podría introducir una priorización basada en los riesgos para las personas (por ejemplo, priorizar cuando las personas puedan sufrir daños de especial gravedad).
Tomar medidas e integrar los hallazgos: algunas preguntas para empezar	• ¿Qué cambios deben hacerse para evitar que se produzcan consecuencias negativas? ¿Cómo puede influir a otros para que las eviten? • Si se ha producido una consecuencia negativa, ¿cómo puede detenerla? ¿Cómo puede influir a otros para que la detengan? ¿Cómo puede limitar el daño y garantizar que no vuelva a ocurrir? • ¿Cómo puede ayudar a corregir la situación para las personas afectadas? ¿Cómo puede influir a otros para que la corrijan? • ¿Qué influencia tiene en la actualidad sobre sus socios? ¿Requiere una mayor influencia para desempeñar un papel en este esfuerzo de prevención y mitigación? ¿Cómo podría aumentar su influencia (por ejemplo, haciendo pedidos más grandes, trabajando con otros homólogos empresariales o solicitando la intervención del gobierno local)?
Monitorizar la eficacia de las medidas adoptadas: algunas preguntas para empezar	• ¿Qué progresos ha hecho para reducir las consecuencias negativas que su empresa tiene sobre las personas? ¿Cómo podría saber si las medidas que toma están minimizando de forma real los daños a las personas? ¿Qué tipos de indicadores clave del desempeño podrían ser útiles para realizar un seguimiento? • ¿Cómo podría introducir una faceta cuantitativa en este seguimiento, por ejemplo, basado en las opiniones de las partes interesadas potencialmente afectadas, para complementar la faceta cualitativa del seguimiento? • ¿Ha aprendido algo que pueda serle de ayuda con el tiempo?
Informar sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos: algunas preguntas para empezar	• ¿Qué información podría compartir para ayudar a las partes interesadas a comprender el enfoque de su empresa para gestionar los riesgos relacionados con los derechos humanos? • ¿Qué mecanismos de comunicación le ayudarán a alcanzar a grupos específicos? • ¿Cómo puede ganar credibilidad y generar confianza si comparte con transparencia el enfoque y la trayectoria de su empresa en materia de derechos humanos, incluidos los desafíos y las enseñanzas extraídas?

4. ¿Su empresa ha establecido mecanismos de reparación para cuando sea necesario?

Cuando se han conculcado los derechos humanos de las personas, estas tienen derecho a una reparación eficaz. Para que una reparación se considere eficaz, no solo depende de si una empresa la considera justa, sino también de si las personas o grupos afectados la consideran justa. Siempre que se cumpla esta condición, una reparación eficaz puede adoptar muchas formas: por ejemplo, una disculpa, disposiciones para garantizar que no vuelva a producirse el daño, una compensación económica o no económica, el cese de una actividad o relación empresarial concreta, o cualquier otra medida entre la empresa y las personas afectadas.

Si una empresa ha contribuido a una consecuencia negativa, por ejemplo, ocasionándola o fomentándola por medio de su relación con algún socio empresarial, se espera que la corrija y que ofrezca reparaciones.

Si la empresa no ha contribuido a esta consecuencia negativa, pero se ha producido en su cadena de valor, se espera que potencie y aproveche su influencia para garantizar que el daño pueda corregirse. Cuanto mayor sea la gravedad del daño, mayores expectativas habrá de que la empresa repare esta situación.

Los procesos de reclamación a nivel empresarial, tales como los mecanismos de presentación de quejas y los canales de comunicación, pueden ayudarle a identificar y abordar estos problemas antes de que se intensifiquen.

Estos procesos pueden contribuir de manera eficaz a la debida diligencia en materia de derechos humanos de su empresa y ayudar a generar confianza entre sus principales partes interesadas.

Entre las reparaciones que deben tomarse en consideración figuran: la disculpa, la compensación, el apoyo para acceder a servicios de salud física o mental, y la adopción de medidas para prevenir que un problema vuelva a repetirse. Brindar a las personas la oportunidad de hablar sobre sus experiencias y que se les escuche puede ser una parte importante del proceso de reparación en algunos casos.

Un proceso eficaz de reclamación debe ser:

- ✓ Legítimo
- ✓ Accesible
- ✓ Predecible
- ✓ Equitativo
- ✓ Transparente
- ✓ Compatible con los derechos
- ✓ Fuente de aprendizaje continuo
- ✓ Y estar fundamentado en la colaboración y el diálogo

Ofrecer reparaciones: algunas preguntas para empezar

- Cuando las personas han sufrido consecuencias negativas, ¿se han desplegado esfuerzos para corregir la situación? De lo contrario, ¿qué puede hacer para garantizar que dichos esfuerzos se desplieguen?
- ¿Cuento con canales que permitan a las personas trasladar sus reclamaciones y preocupaciones? Si mi empresa puede haber causado o contribuido a una consecuencia negativa, ¿dispongo de un sistema para responder a ese daño y reparar la situación?
- ¿Solicito a mis socios empresariales que tengan en cuenta los canales de reclamación y reparación? ¿Qué más podría pedirles que hicieran para crear dichos canales?
- Imagine que usted es empleado de su empresa o miembro de la comunidad local. ¿Dónde iría si quisiera plantear una preocupación o presentar una queja? ¿Confiaría en que su queja se fuera a tratar de manera justa? ¿Obtendría información lo bastante transparente sobre el estado de tramitación y el desenlace de su queja durante el proceso? Puede plantear estas preguntas a sus propios empleados u otras partes interesadas y tomar en consideración sus comentarios cuando diseñe nuevos mecanismos y examine la eficacia de los existentes.

El respeto de los derechos humanos en la práctica: medidas a adoptar



¿Cómo determino qué medida adoptar si descubro un problema relacionado con los derechos humanos?

Las medidas que puede adoptar en respuesta a un problema relacionado con los derechos humanos dependerán de tres consideraciones principales: 1) si el daño se ha producido ya o no, 2) la vinculación que la empresa puede tener con el daño, y 3) la gravedad del daño.

	PREGUNTAS QUE HACERSE SI DESCUBRE UN PROBLEMA DE DERECHOS HUMANOS	¿POR QUÉ ES ÚTIL?
¿El daño se ha producido ya?	¿El problema ha tenido ya una consecuencia negativa sobre los derechos humanos de una persona o de un grupo de personas? De ser así, hablamos de que existe un daño real. ¿El problema podría dar lugar a consecuencias negativas en el futuro? De ser así, hablamos de que existe riesgo para los derechos humanos.	Las medidas que se adopten dependerán de si el daño se ha producido o no.

¿Qué relación tiene la empresa con el daño?	• ¿Podría decir que su acción o inacción, por sí sola, ha limitado la capacidad de una persona de disfrutar de uno de sus derechos humanos? En este caso, su empresa habría «causado» el daño. • ¿Podría decir que su acción o inacción ha facilitado o incentivado la acción o inacción de un tercero y que esto ha provocado un daño? ¿O bien su acción o inacción ha contribuido a una consecuencia en paralelo a la acción o inacción de un tercero? En ambos casos, su empresa habría «contribuido» al daño. • ¿Podría decir que no ha contribuido al daño, pero que dicho daño está vinculado con las actividades, productos y servicios de su cadena de valor? En este caso, su empresa tendría una «vinculación directa» con el daño.	Las medidas que se adopten dependerán de la relación que se crea que su empresa tenga con el daño.
¿El daño es grave?	• ¿Cuántas personas podrían verse afectadas? Cuanto mayor sea el número, más grave será el daño. Esto se denomina «alcance». • ¿Cuán perjudicial es? Cuanto más perjudicial, más grave será el daño. Esto se denomina «escala». • ¿Se puede corregir? ¿Se pueden tomar medidas para reparar la situación de manera aceptable? Esto se denomina «carácter remediable».	Cuanto mayor sea la gravedad del daño con el que está lidiando, más expectativas habrá de que tome medidas al respecto.

¿Qué medidas puedo adoptar?

Una vez esclarezca si se ha producido el daño, la posible relación con su empresa y su gravedad, podrá comenzar a ponderar qué medidas tomar.

Si el daño aún no se ha producido, céntrese en tomar medidas para prevenirlo y en potenciar y aprovechar su influencia para garantizar que no suceda o para tratar de garantizar que, de producirse, el daño sea menos grave.

Si el daño ya ha tenido lugar, céntrese en ponerle fin (cuando sea necesario) y potencie y aproveche su influencia para tratar de garantizar que otros también le pongan fin (cuando sea necesario). También ha de centrar sus esfuerzos en revertir la situación y ofrecer reparación a quienes se hayan visto afectados. Si su empresa ha ocasionado o ha contribuido a ocasionar un daño, se espera que proporcione reparación. Además, su empresa puede ayudar a potenciar y aprovechar su influencia para garantizar que sus socios empresariales ofrezcan reparaciones.

Si la acción (o inacción) de su empresa ha ocasionado un daño, bien por sí sola o con otros socios empresariales, se espera que tome medidas para ponerle fin, prevenirlo y remediarla.

Las consecuencias de mayor gravedad son aquellas a las que su empresa debe destinar los mayores esfuerzos para tratar de prevenirlas, detenerlas y repararlas.

Algunos ejemplos medidas que las empresas han evaluado y adoptado cuando se han enfrentado a un daño o a un riesgo para los derechos humanos son:

- *Analizar la causa fundamental que originó el daño y tomar medidas para atajarla de raíz. Por ejemplo, se pueden introducir cambios en las políticas y los procesos de la empresa o capacitar a los compañeros o a los socios empresariales para garantizar que se tengan en cuenta los riesgos para las personas al tomar decisiones empresariales.*
- *Colaborar con organizaciones empresariales o con terceros, como las ONG, con el fin de convocar a empresas homólogas para debatir sobre un daño particular y analizar las medidas que pueden tomar las empresas a título individual o el sector para hacerle frente. Por ejemplo, se pueden abordar problemas compartidos, tales como el pago de tasas de contratación.*
- *Entablar una conversación con los representantes gubernamentales pertinentes con el fin de solicitar que se destinen más recursos para abordar una cuestión particular. Por ejemplo, un país puede contar con una buena legislación laboral, pero puede que necesite una mejor aplicación de para garantizar su cumplimiento real.*
- *Designar a una organización de la sociedad civil de confianza para que analice una consecuencia negativa en profundidad y sugiera maneras de lidiar con ella. A veces, otras organizaciones tendrán más experiencia con un desafío concreto en materia de derechos humanos y puede que ya hayan establecido relaciones de confianza con los grupos afectados; su experiencia puede*

ayudar a abordar un problema de forma más rápida y mejor.

- Iniciar un proceso para recabar las opiniones de las partes perjudicadas sobre qué tipo de reparación sería acorde al daño ocasionado. A

veces, los daños en materia de derechos humanos tendrán consecuencias complejas en las personas. Es importante comprender la experiencia vivida por ellas para poder abordar y reparar el problema por completo.

Cómo decidir qué medidas se han de adoptar si su empresa identifica una consecuencia negativa sobre los derechos humanos

¿SE HA PRODUCIDO YA LA CONSECUENCIA NEGATIVA?

sí < — > NO

Deténgala

... si su empresa la ha causado o ha contribuido a ella

© Triponet Consulting 2020

Aumente y aproveche su influencia para garantizar que otros la detengan

... si su empresa ha contribuido o está vinculada a ella de forma directa

Corrijala

... si su empresa la ha causado o ha contribuido a ella, e influya a otros para que la corrijan si su empresa está directamente vinculada a ella

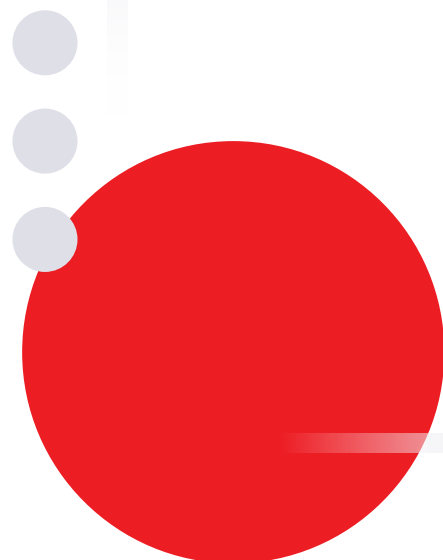
Prevéngala

... si su empresa puede causarla o contribuir a ella

Aumente y aproveche su influencia para garantizar que otros la prevengan

... si su empresa puede contribuir o estar directamente vinculada a ella

¿Dónde puedo encontrar más información?



Para obtener una visión general sobre qué efectos sobre los derechos humanos priorizar en función de la gravedad y el riesgo de que ocurran, puede ver este vídeo:

*Para obtener una **visión general sobre qué efectos sobre los derechos humanos priorizar en función de la gravedad y el riesgo de que ocurran**, puede ver este vídeo:*

Otros **recursos útiles para las empresas:**

Normas y expectativas fundamentales

- [Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos](#) (ACNUDH, 2011)
- [La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: guía para la interpretación](#) (ACNUDH, 2012)
- [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (OIT, 2017)
- [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#) (OCDE, 2011)
- [Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable](#) (OCDE, 2018)
 - La OCDE también ha elaborado orientaciones de debida diligencia específicas para el [sector minero](#), [el sector textil y del calzado](#)

y [el sector agrícola](#), así como orientaciones específicas para la aplicación de la debida diligencia en materia de [trabajo infantil en las cadenas de suministro de minerales](#) y la [colaboración con las partes interesadas en el sector extractivo](#).

Información sobre cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos

- [Derechos humanos y conducta empresarial responsable](#) (OIE)
- [CSR Germany](#)
- [Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (publica informes, artículos, estudios y análisis sobre los principales temas de empresas y derechos humanos)
- [Helpdesk de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo](#)

Información sobre la evolución de la legislación y las políticas

- [Business and Human Rights: Navigating a Changing Legal Landscape](#) (Clifford Chance LLP y
- [Key Developments Map](#) (Business & Human Rights in Law)
- [National Action Plans on Business and Human Rights](#) (Danish Institute for Human Rights)

Recursos útiles para las empresas

- [The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction](#) (Mike Baab, Danish Institute for Human Rights, 2015)
- [Connecting the anti-corruption and human rights agendas: A guide for business and employers' organisations](#) (OIE-BIAC, 2020)
- [Communicating on sustainability issues: a three-part course for SMEs](#) (OIE-GRI, 2019)
- [Sustainability Reporting Handbook for Employers' Organisations](#) (CSRforALL, 2016)
- [Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas](#) (2016)
- [The UN Guiding Principles Reporting Framework](#)
- [Business Practice Portal](#) (Global Business Initiative)
- [Hacer negocios respetando los derechos humanos: una herramienta guía para las empresas](#) (Red del Pacto Mundial de los Países Bajos, Oxfam y Shift, 2016)
- [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#) (Sarah Joseph, Ursula Wynhoven y Shubha Chandra, Castan Centre for Human Rights Law, Monash University)
- Vídeos de formación para empresas sobre derechos humanos:
 - [Supply Chain Ethics](#) (ABinBEV)
 - [Human Rights Training](#) (BHP)
 - [Business and Human Rights Training](#) (Nestlé y Danish Institute for Human Rights)
- [Assessing Human Rights Risk in Business enterprise Supply Chains: What to look for](#) (Triponel Consulting, 2020)
- [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement Toolkit](#) (BSR, 2019)
- [SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights](#) (Francis West, Shift)
- [Baker McKenzie International Labour and Human Rights Expertise](#)
- [Eversheds Sutherland Business and Human Rights Hub](#)
- [Fasken - Labour, Employment and Human Rights](#)
- [Fragomen - Immigration and human rights](#)
- [Littler Business and Human Rights Hub](#)



A powerful
and balanced
voice for business



© IOE 2021