Fortalecer la rendición de cuentas de las empresas en los Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos:

Recomendaciones de políticas sobre transparencia

Desarrollado por:

GRI

Con el apoyo de:

Sweden
Sverige

INTRODUCCIÓN

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de la Naciones Unidas[1] (Principios Rectores) se han convertido en una referencia mundial en lo que concierne las responsabilidades de las empresas con respecto a los derechos humanos.

La expectativa de debida diligencia en derechos humanos es esencial en el comportamiento de las empresas, como se destaca en los Principios Rectores. El proceso de debida diligencia consiste en la identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas de cómo abordan las empresas sus impactos en los derechos humanos. Dicha responsabilidad de rendir cuentas sobre los impactos hace que la divulgación de la información no financiera sea un componente fundamental en el proceso de debida diligencia y cada vez más se convierta en una obligación vinculante.

Los Principios Rectores establecen una distinción entre, por un lado, el rol de los Estados y, por otro lado, el rol de las empresas. De acuerdo con el Principio Rector 3(d), los Estados deben "Alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen de qué manera tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos". Sin embargo, no es necesariamente rol del Estado requerir la divulgación de esta información a las empresas. El Principio Rector 21 indica que "*Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando se expresen inquietudes por parte de los grupos de interés afectados o sus representantes*".

La elaboración de informes puede ayudar a que las empresas sean más conscientes y entiendan los impactos de sus decisiones y actividades en los derechos humanos. Los Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad (Estándares GRI)[2] proporcionan un marco integral que pueden utilizar las empresas para reportar sus impactos en los derechos humanos y cómo los gestionan, incluyendo los procesos de debida diligencia (ver "Actualización de Estándares GRI con relación a los derechos humanos").

1 https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf
2 https://www.globalreporting.org/standards/

UN LLAMADO A LA ACCIÓN

En la versión de 2019 del Foro, "Es hora de actuar: los gobiernos como catalizadores del respeto de los derechos humanos por parte de las empresas"[3], el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre derechos humanos y empresas (Grupo de Trabajo de la ONU) hace un llamado a la acción y el liderazgo de los gobiernos. GRI también reconoce el rol fundamental de los responsables de políticas públicas, entendidos como funcionarios del gobierno, miembros de agencias y reguladores del gobierno, para facilitar y promover la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos. Múltiples iniciativas legislativas nacionales y regionales muestran una tendencia creciente hacia la regulación de la debida diligencia de los derechos humanos[4], a través de obligaciones para exigir la debida diligencia y/o requisitos de transparencia.

En la práctica, para cumplir con los deberes y responsabilidades correspondientes, los Estados y empresas deben actuar según definen los Principios Rectores. En consecuencia, los Planes Nacionales de Acción en empresas y derechos humanos[5] (PNA) surgen como un instrumento clave de política pública para que los Estados protejan contra los impactos negativos en los derechos humanos causados por actividades empresariales. Los PNA establecen políticas oficiales, expectativas nacionales, prioridades y actividades orientadas a la implementación de los Principios Rectores. Por medio del desarrollo de los PNA, los gobiernos tienen en cuenta las políticas y desafíos existentes en relación con las empresas y los derechos humanos, y establecen las medidas que adoptarán tanto el Estado como las empresas. Estas medidas incluyen, entre otros, cómo alentar o exigir a las empresas que reporten la manera en la que tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos, como se indica en el Principio Rector 3(d). Para ello, el documento guía elaborado por el Grupo de Trabajo de las ONU insta a los gobiernos a "*respaldar los esfuerzos para alcanzar la transparencia en las cuestiones relacionadas con las empresas y los derechos humanos, dejando claras sus expectativas con respecto a la divulgación de información sobre la debida diligencia en derechos humanos y los impactos relacionados*"[6] – y además referirse a los estándares establecidos de elaboración de informes como los Estándares GRI.

En este documento, GRI proporciona recomendaciones adicionales para fortalecer la transparencia corporativa y los requerimientos de reporte en los PNA. Estas recomendaciones se formularon con base en el análisis de los 23 PNA publicados hasta septiembre de 2019.[7] Están dirigidas principalmente a los gobiernos que están elaborando o actualizando sus PNA, así como a los grupos de interés que participan en estos procesos, incluidas las empresas, la sociedad civil y las instituciones nacionales de investigación y de derechos humanos. El análisis muestra que la divulgación de información no financiera no recibe el mismo tratamiento en los PNA existentes. Estas recomendaciones buscan servir como base para que los participantes en el proceso de elaboración de los PNA examinen la forma en que la información no financiera puede incorporarse a la política nacional de derechos humanos.

3 https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2019ForumBHR.aspx
4 https://www.business-humanrights.org/en/mandatory-due-diligence
5 https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx
6 https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf
7 https://globalnaps.org/ y https://www.business-humanrights.org/en/government-action-platform

ACTUALIZACIÓN DE LOS ASUNTOS DE DERECHOS HUMANOS EN LOS ESTÁNDARES GRI

En la actualidad, GRI se encuentra trabajando para actualizar los contenidos de derechos humanos en los Estándares GRI[8] para lograr una mejor alineación con los instrumentos intergubernamentales aplicables claves, como los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Esta revisión también tiene en cuenta la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, que es la máxima autoridad en la debida diligencia de derechos humanos. Este proyecto revisará:

- La inclusión de un grupo de contenidos específicos sobre derechos humanos (por ejemplo, compromiso con políticas) en GRI 102: Contenidos generales, para uso de todas las organizaciones que elaboran sus informes con los Estándares GRI;
- La inclusión de requisitos de reporte de debida diligencia para todos los temas económicos, ambientales y sociales que reporte una organización;
- El análisis y la verificación de la gama de temas relacionados con los derechos humanos que cubren los Estándares GRI (por ejemplo, GRI 408: Trabajo infantil, GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio), y los contenidos relacionados para asegurar que se reflejen las mejores prácticas.

8 https://www.globalreporting.org/standards/work-program-and-standards-review/review-of-human-rights-related-gri-standards/

DESARROLLOS ACTUALES

La experiencia muestra que el deber del Estado de proteger los derechos humanos no puede cumplirse plenamente únicamente mediante directrices voluntarias y la autorregulación por parte de las empresas. Es por esto que en muchos países la dependencia de los esfuerzos voluntarios de las empresas por rendir cuentas sobre la forma en que gestionan sus impactos se ha ido acompañando de un aumento de los requisitos obligatorios de divulgación. Estas normas tienden a enfocarse en la información general no financiera y/o en asuntos de derechos humanos específicos como la esclavitud moderna o el trabajo infantil.

La exploración y el desarrollo de requisitos legalmente vinculantes deberían ser parte de los PNA buscando alcanzar una "combinación inteligente" de medidas Estatales voluntarias y vinculantes. Algunos ejemplos incluyen los requisitos obligatorios de reporte de información no financiera, como los previstos en la Directiva de la Unión Europea sobre información no financiera (2014)[9] o normativas obligatorias de debida diligencia de derechos humanos[10]. Más allá de abordar la legislación nacional o regional, cabe destacar que muchos PNA hacen referencia a otros instrumentos o marcos como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)[11], así como guías relacionadas como la Guía de Debida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE. Además de estos los marcos gubernamentales autorizados, existen importantes iniciativas sectoriales desarrolladas por organismos industriales como el Consejo Internacional de Minería y Metales y el IPIECA para el petróleo y el gas.

La "combinación inteligente" de medidas -voluntarias y obligatorias, nacionales e internacionales- puede llevar a un mayor progreso hacia más y mejores reportes de derechos humanos. Más importantes aun, siempre se debe considerar la naturaleza globalizada de la economía actual: los PNA pueden utilizar los requerimientos de reporte de información no financiera para abordar los impactos en los derechos humanos que las empresas con sede en el país generan más allá de las fronteras nacionales.

A pesar de estos esfuerzos legislativos, existe una notable brecha en el compromiso político, los sistemas de gestión y el reporte sobre los resultados y el progreso de las empresas.[12] En el estudio realizado en Europa en 2018 por la Alianza por la Transparencia Corporativa (Alliance for Corporate Transparency)[13] reveló que aunque el 90% de las empresas expresó un compromiso por respetar los derechos humanos en sus reportes anuales, solo el 36% pudo describir su sistema de debida diligencia de los derechos humanos. El reporte debe ir más allá de declarar políticas y procesos generales u otras medidas cuantitativas genéricas. Para que el reporte sea significativo las empresas deben informar sobre los retos a los que se enfrentan y proporcionar ejemplos específicos de cómo se aplican en la práctica las políticas y los procesos con los que cuentan. Además, deben adoptar un enfoque con visión a futuro y proporcionar metas y objetivos claros para mostrar cómo se proponen abordar sus impactos. Las recomendaciones a continuación tienen por objeto colmar esos vacíos y garantizar que los PNA aborden el reporte sobre derechos humanos de la manera más eficaz posible.

9 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095
10 https://www.business-humanrights.org/en/mandatory-due-diligence
11 http://mneguidelines.oecd.org/
12 https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Shining%20a%20Light%20on%20Human%20Rights%202016.pdf
13 https://www.allianceforcorporatetransparency.org/

RECOMENDACIONES PARA LOS RESPONSABLES DE POLÍTICAS

1. **Los PNA deben exigir el reporte público sobre los impactos en los derechos humanos con base en estándares internacionalmente reconocidos que estén alineados con los Principios Rectores.** Para asegurar la calidad y la consistencia de la información que divulgan las empresas, la legislación pertinente debe exigir a las empresas que reporten sus procesos de debida diligencia en derechos humanos en sus actividades y relaciones comerciales. Exigir el uso de estándares específicos, como los Estándares GRI, para reportar sobre derechos humanos permite que el desempeño de las empresas que reportan sea comparable, lo cual puede ser un incentivo para que comuniquen como gestionan sus impactos y beneficiar las empresas que ya reportan.

2. **Los PNA deben aclarar consistentemente que las empresas deben divulgar cómo gestionan sus impactos sobre los derechos humanos** de acuerdo con componentes claves del proceso de debida diligencia descritos en los Principios Rectores. Se debe especificar que se espera que las empresas incluyan información sobre los riesgos de derechos humanos identificados, las medidas tomadas para evitarlos y gestionarlos, así como la efectividad de dichas medidas. De esta forma, los PNA pueden ayudar a los gobiernos a comunicar los beneficios y el valor agregado de la información no financiera como herramienta para identificar y gestionar los impactos sobre los derechos humanos, además de resaltar los avances a nivel nacional.

3. **Los PNA deben incluir objetivos y cronogramas concretos relacionados con el reporte de derechos humanos.** Se debe llamar a adoptar objetivos específicos con respecto al aumento de la cantidad de empresas que reportan, así como a establecer un cronograma claro para monitorear el desarrollo del proceso de reporte. Los objetivos deben ser específicos, medibles y realistas para que sean útiles para medir la efectividad de las políticas incluidas en los PNA.

4. **Los PNA deben estar informados por los reportes de sostenibilidad como parte de un proceso de seguimiento eficiente y transparente.** Los reportes deben usarse como fuente de información sobre la conducta responsable de las empresas y para determinar en qué medida las empresas cumplen con su responsabilidad de identificar y gestionar sus impactos sobre los derechos humanos. Estos informan a los gobiernos sobre los temas comunes y los impactos en los derechos humanos relacionados con las empresas locales con operaciones en el país o en el extranjero, así como sobre los retos que enfrentan las empresas extranjeras o multinacionales con operaciones en sus territorios. Los reportes de sostenibilidad que se elaboran con base en los Estándares GRI pueden ayudar a los gobiernos a desarrollar mejores políticas, además de facilitar la extracción, agregación y correlación de datos.

5. **Los PNA deben tener en cuenta la responsabilidad de reportar de todas las empresas, incluyendo las pequeñas y medianas empresas, así como las empresas estatales.** Como todas las organizaciones pueden impactar los derechos humanos, los requisitos de reporte también deben aplicar para las cadenas de valor de las empresas, incluyendo a las operaciones empresarial a nivel local e internacional. Para estas dos categorías de reportantes es particularmente importante llevar a cabo sesiones de entrenamiento.

6. **Los PNA deben proporcionar incentivos para que las empresas aumenten y mejoren sus informes sobre su impacto en los derechos humanos.** El objetivo es motivar a las empresas a tener políticas e implementar procedimientos adecuados a nivel global según su tamaño y circunstancias. De esta manera, los gobiernos pueden incentivar resultados sostenibles en la manera en que se diseñan sus políticas y reconocer los esfuerzos que hacen las empresas para reportar. Algunos ejemplos concretos de incentivos son

RECOMENDACIONES PARA LOS RESPONSABLES DE POLÍTICAS

los premios, eventos anuales que organizan las empresas para mostrar su progreso, así como los rankings para estimular la competencia y dar a conocer sus indicadores.

7. **Los PNA deben incluir apoyo a las empresas a través de la promoción de campañas para creación de conciencia y medidas para la generación de capacidades** dirigidas a las empresas, asociaciones empresariales y otros grupos de interés claves. Estas medidas pueden, por ejemplo, incluir la coordinación con organizaciones de empleados para brindar apoyo a las empresas y órganos de representación de las empresas de forma adecuada. Otras medidas de apoyo pueden incluir el desarrollo y la producción de materiales de formación y la planeación de reuniones sobre aspectos específicos de reporte. También deberían desarrollarse actividades similares de creación de conciencia y generación de capacidades con entidades públicas y funcionarios de la administración pública. Esto contribuirá a generar un entendimiento común y promoverá el dialogo entre los sectores público y privado.

8. **Los PNA deben incluir el desarrollo de documentos guía que expliquen a profundidad y especifiquen los requisitos establecidos para el reporte.** Esta orientación puede hacerse en forma de documentos específicos por tema que incluyan buenas prácticas y/o aborden los riesgos concretos para los derechos humanos. Con el fin de evaluar el cumplimiento de los asuntos relacionados con los derechos humanos, las empresas también deben ser orientadas sobre temas que ya se aborden en otras leyes. Estos documentos pueden cubrir ciertos sectores, en particular los referentes a actividades empresariales de alto riesgo (por ejemplo, minería, energía y textiles) o temas específicos (por ejemplo, la esclavitud moderna, el trabajo infantil y las zonas afectadas por el conflicto).

9. **Los PNA deben propiciar colaboraciones y alianzas entre empresas estatales, públicas y privadas y la sociedad civil.** Los requisitos de transparencia no deben limitarse a los informes formales, pueden incluir el dialogo con los trabajadores, comunidades, consumidores y otros grupos de interés. Los PNA deben involucrar a los responsables de políticas a nivel nacional e internacional, incluso a través de consultas públicas, para entender la opinión pública sobre las políticas y su rol. Esto se puede lograr a través de iniciativas lideradas por las industrias, como la orientación para la elaboración de informes, desarrollo de indicadores y orientación práctica del sector. Por otra parte, los PNA deberían involucrar a las empresas en cada paso del proceso de desarrollo y redacción del reporte. Por último, los gobiernos deberían compartir sus experiencias en reporte no financiero con otros gobiernos para armonizar los requisitos entre jurisdicciones.

10. **Los PNA deben especificar las asignaciones de responsabilidades en la implementación de puntos de acción específicos, entre ellos el reporte sobre derechos humanos.** Para tal propósito, deberían identificar de forma clara y comunicar públicamente los roles en el proceso de desarrollo y redacción. Pueden recomendar que se consoliden y publiquen las evaluaciones de impacto para asegurar que se incluyan a todos los grupos de interés que corresponda.

Sweden
Sverige

Reconocimiento:
GRI agradece enormemente el apoyo recibido del Gobierno de Suecia.

Responsabilidad Legal:
Este trabajo ha sido financiado por el Gobierno de Suecia. La responsabilidad del contenido recae completamente en el creador del contenido. El gobierno de Suecia no comparte necesariamente las opiniones expresadas e interpretaciones.

El GRI agradece al Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR por sus siglas en inglés), nuestro socio en el programa de Sida, por la revisión de este documento.

CONTACTO

Julien Parkhomenko
Senior Coordinator Policy and Strategic Relations, GRI
parkhomenko@globalreporting.org
latam@globalreporting.org