



Principios rectores y establecimiento de la política de derechos humanos en la empresa

Roger Forbes Álvarez
CEGESTI

Los derechos humanos son las atribuciones básicas que le corresponden a cualquier ser humano por el hecho de serlo, los cuales trascienden las leyes y las tradiciones culturales

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, es el instrumento de derechos humanos más ampliamente reconocido en el tema. La legislación relacionada con el tema se basa en la declaración. Además, algunos de sus elementos representan el derecho consuetudinario internacional obligado para todos los Estados, individuos y organizaciones.

La Carta Internacional de Derechos Humanos es el nombre con el que se conoce al conjunto de instrumentos supranacionales que incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los últimos dos adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966. Se suma además la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sin embargo, estos instrumentos están dirigidos a los Estados, razón por la cual el respeto a los derechos humanos e incluso el conocimiento por parte del sector empresarial sobre qué son y cuáles son los derechos humanos fundamentales es una debilidad en materia de gestión organizacional.

Por esta razón, en junio de 2011 el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas hizo suyos los 31 Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos que, aun cuando no poseen un carácter

jurídicamente vinculante, se han convertido en la norma de conducta en esta materia a nivel mundial para todos los Estados y empresas.

Los principios se basan en tres pilares. El primero indica que es deber del Estado la protección, el respeto, la promoción y el cumplimiento de los derechos humanos. De esta forma reafirma que los Estados son, en materia de violaciones a los derechos humanos (incluidas las cometidas por las empresas), la máxima autoridad en la protección de todos aquellos que se encuentren en su territorio o jurisdicción.

Sin embargo, de forma innovadora, los principios aclaran en su segundo pilar que es deber de las empresas el respeto a los derechos humanos, y establecen una serie de buenas prácticas de gestión asociadas que aplican a todas las empresas independientemente de su tamaño o sector.

Asimismo, se establece que los pilares anteriores cobran sentido solamente si son integrados a un tercer pilar, por medio del cual las víctimas de violaciones a los derechos humanos cometidas por empresas acceden a mecanismos de reparación eficaces, sean estos judiciales o extrajudiciales.

Según estos principios, parte esencial de la responsabilidad de las empresas es no hacer daño y atender, mediante reparación, aquellos casos en los que se detecte incumplimiento a los derechos humanos.

Como instrumento de gestión empresarial los Principios Rectores brindan pasos concretos para el manejo del impacto a los derechos humanos por parte de las empresas a la vez que mitigan riesgos, tales como aquellos que

afectan la reputación o los de naturaleza financiera, legal y operacional.

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, un primer paso indicado por los Principios Rectores es que las empresas expresen su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que cumpla con las siguientes características:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- b) establezca lo que la empresa espera en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- c) sea pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- d) quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a toda la empresa.

Para elaborar la política de derechos humanos, la experiencia en implementación de Principios Rectores por parte de CEGESTI demuestra que es importante asegurar que esta cumpla con las siguientes pautas:

- a) Brinda líneas de acción por impulsar, basadas en riesgos de impacto a los derechos humanos asociados a la empresa.
- b) Es creíble, pues se compromete con los derechos humanos como se comprenden en instrumentos internacionales universales (es decir la Carta Internacional de Derechos Humanos, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo), a fin de no dejar derechos en los que podrían generarse impactos negativos.
- c) Es apropiada para la organización, ya que se refiere a la misión de la misma en la sociedad.
- d) Es posible detallarla por medio de procedimientos.

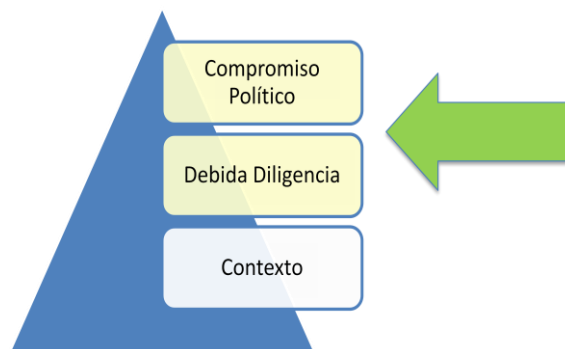
Los elementos anteriores requieren que la empresa comprenda los riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento y un contexto operacional determinados, así como las medidas que necesita adoptar para prevenirlos y mitigarlos, lo cual se designa como debida diligencia.

Además, aparte de redactar la política tomando en consideración los elementos citados y los productos de la debida diligencia, es importante que la empresa la

contextualice en su operación mediante procedimientos de recursos humanos, reparación, comunicación y evaluación que aseguren su implementación y su seguimiento, lo anterior con el fin de prevenir o mitigar riesgos de irrespeto a los derechos humanos.

Estos tres componentes, originados en el par consistente de debida diligencia y compromiso político (ver figura 1), permiten a las empresas respetar de forma proactiva los derechos humanos, además se mitigan los riesgos y se beneficia la organización por actuar con base en estándares voluntarios que superan el marco legal.

Figura 1. El abordaje de los Principios Rectores se origina en el par consistente de compromiso político y debida diligencia, pero debe contextualizarse en procedimientos para asegurar su implementación. La política debe ser el primer paso por implementar.



Fuente: CEGESTI

Referencias

- CEGESTI, Instituto Danés de Derechos Humanos. (2013). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. San José y Copenhague.
- Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. (2011). *Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Nueva York y Ginebra.
- Organización de Naciones Unidas. (2014). La Declaración Universal de los Derechos Humanos: Fundamento de las Normas Internacionales de Derechos Humanos. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>

Éxito Empresarial

Es una publicación periódica de CEGESTI.

Puede seguir este boletín en

Para leer los artículos publicados anterior

visite nuestro sitio web: www.cegesti.c

