



Guía para CEOs sobre Derechos Humanos

CONTENIDO

LLAMADO A LA ACCIÓN PARA LÍDERES EMPRESARIALES	3
UNA INVITACIÓN A IMPULSAR LA ACCIÓN EMPRESARIAL	6
TRANSFORMANDO VIDAS A TRAVÉS DEL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS	8
IDENTIFICAR Y RECONOCER LOS IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS	12
IMPULSORES PARA LA ACCIÓN MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO	14
PUNTOS DE ACCIÓN PARA CEOs	20
MOVILIZANDO ACCIÓN A TRAVÉS DEL WBCSD	26

Agradecimientos: El WBCSD se complace en asociarse con Shift, el centro líder en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, para promover la comprensión y la acción de las empresas en este tema tan importante. Nos gustaría expresar un agradecimiento especial a Caroline Rees, Presidenta y Co-fundadora de Shift, por su revisión como experta y sus contribuciones a esta guía.

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a todas las empresas miembro del WBCSD y a los aliados de la Red Global que compartieron sus conocimientos, experiencias y recomendaciones durante el proceso de creación de ideas y revisión, y a Beth Jenkins, Directora Administrativa de SocialSide por su apoyo editorial.

Queremos extender nuestro especial agradecimiento a Acción Empresas, CentraRSE y Forética – nuestros aliados de la Red Global en Chile, Guatemala y España – por liderar la creación de la guía en Español.

Shift

**ACCION
EMPRESAS**
Por un Desarrollo Sostenible

centro **RSE**
DE GUATEMALA

e
Forética

LLAMADO A LA ACCIÓN PARA LÍDERES EMPRESARIALES

Las compañías afectan los derechos humanos todos los días en sus interacciones con empleados, proveedores, consumidores, socios y comunidades.

Las empresas tienen responsabilidades bien establecidas para respetar los derechos humanos en base a los principios, normas y leyes internacionales. Las acciones requeridas a las empresas son claras, y la implementación de estos estándares reducen significativamente el riesgo de impactar negativamente en las personas a través de las operaciones comerciales. Sin embargo, el respeto empresarial por los derechos humanos es mucho más que un requisito para “no hacer daño”.

Al abordar de manera proactiva los derechos humanos, las empresas tienen el potencial de romper barreras

significativas para desarrollar e impactar positivamente en la vida de millones de personas de las más vulnerables del mundo. Los derechos humanos necesitan ser una parte integral de la agenda de sostenibilidad de cualquier empresa y el público espera que los CEOs personalmente muestren su liderazgo en asuntos de propósito e impacto.

Los líderes empresariales pioneros están atendiendo al llamado. Los CEOs con visión de futuro están enviando mensajes claros de mejorar el desempeño en materia de derechos humanos en su cultura organizacional, están identificando claramente las expectativas de los proveedores y socios comerciales y están impulsando colaboraciones innovadoras con otras empresas, gobierno y sociedad civil.

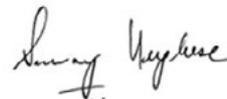
Estas empresas pueden mejorar el rendimiento de su negocio al reducir

riesgos legales y regulatorios, fortalecer su reputación, proteger su licencia y permisos de operación, atrayendo y reteniendo el talento humano, y ganando la confianza y lealtad de los clientes. Como resultado, los inversionistas están cada vez más atentos a los factores que influyen en la valoración de las empresas y el costo del capital.

Lo más importante es que estos líderes llevan a sus empresas más allá del riesgo y el cumplimiento, y aportan un cambio positivo y transformador en las vidas de las personas afectadas por sus operaciones comerciales.

Al contribuir a la realización plena de los derechos humanos para todos y todas, una empresa hace una contribución fundamental a la visión de sociedades pacíficas e inclusivas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esta Guía para CEOs es un llamado a la acción para nuestros pares. Proporciona información sobre cómo las empresas están cumpliendo con la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, y comparte las acciones que los líderes empresariales están tomando para salir adelante y mantenerse a la vanguardia en este tema. Lo invitamos a unirse a nosotros en la movilización del liderazgo empresarial en materia de derechos humanos.



Sunny Verghese
 Presidente de WBCSD, Cofundador
 y CEO del Grupo Olam




Peter Bakker
 Presidente y CEO, WBCSD




José Manuel Entrecanales
 Presidente y CEO, Acciona



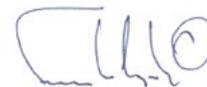

Vasco de Mello
 Presidente y CEO, Brisa




Philip Jansen
 CEO, BT




David MacLennan
 Chairman y CEO, Cargill

Fernando A. González Olivieri
 CEO, CEMEX




Suphachai Chearavanont
 CEO, C.P. Group




Jean-Bernard Lévy
 Presidente y CEO, EDF




Antonio Mexia
 CEO, EDP




Claudio Descalzi
 CEO, ENI




Keryn James
 CEO, ERM




Gilbert Ghostine
 CEO, Firmenich




Masami Yamamoto
 Presidente Director, Fujitsu




Toshiaki Higashihara
 Presidente y CEO, Hitachi, Ltd.




Sanjiv Puri
 Presidente y Director Administrativo, ITC Ltd.




Steven Cahillane
 Presidente y CEO, Kellogg's



Ian McIntosh
CEO, Louis Dreyfus Company



Andreas Eggenberg
Presidente, Masisa



Brad Smith
Presidente, Microsoft Corporation



Florent Menegaux
CEO, Michelin



Andrea Alvares
Jefa de Marketing, Innovación y
Directora de Sostenibilidad, Natura



Magdi Bato
Vicepresidente Ejecutivo y Jefe
de Operaciones, Nestlé



Marco Tronchetti Provera
Vicepresidente Ejecutivo y CEO,
PIRELLI



Supattanon Punmeechaow
Presidente y CEO, PTT Global
Chemical



Chansin Treenuchagron
Presidente y CEO, PTT



Jacques van den Broek
CEO, Randstad



Claudia Azevedo
CEO, Sonae



Karl Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



Bertrand Camus
CEO, Suez



Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



João Castello Branco
CEO, The Navigator Company



Patrick Pouyanné
CEO, Total



Alan Jope
CEO, Unilever



Antoine Frérot
CEO, Veolia



Marcelo S. Castelli
CEO Global, Votorantim Cimentos



UNA INVITACIÓN A IMPULSAR LA ACCIÓN EMPRESARIAL

Los derechos humanos forman parte de la esencia misma del ser humano, y se fundan en la dignidad que todos y todas poseemos. Si queremos avanzar y mejorar como sociedad, contribuir a la agenda 2030 y afianzar el camino hacia un desarrollo sostenible, es imprescindible garantizar que todas las personas, sin distinción alguna, disfruten de todos los derechos humanos reconocidos por los instrumentos internacionales.

La región de América Latina y el Caribe disfruta de una etapa de gran crecimiento económico y desarrollo social, y es por ello, que es muy importante articular las respuestas necesarias para no dejar a nadie atrás.

Estas respuestas pasan, necesariamente, por el involucramiento activo de los

distintos actores: administración pública, empresas, sociedad civil o instituciones multilaterales, que deben coordinarse para asegurar un desarrollo sostenible, pero sin descuidar el avance del respeto a los derechos humanos.

Las empresas juegan un papel fundamental en este aspecto, y en muchas ocasiones han sido pioneras a la hora de establecer medidas de protección a los derechos humanos. Sin embargo, en casos excepcionales, las empresas han podido actuar de mejor manera, ocasionando o contribuyendo con su comportamiento a impactos negativos en los derechos humanos.

En ocasiones las empresas no han sabido comprender bien cómo actuar, dado la globalización de las actividades y los negocios: las cada vez más amplias cadenas de suministro, la movilidad de las personas y la creciente importancia del medio ambiente en la actividad empresarial.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, entre otras iniciativas globales de gran importancia, han sido la respuesta internacional para abordar esta realidad, siendo muchas las empresas que han sido capaces de sumarse a este movimiento para integrar efectivamente el respeto de derechos humanos en sus actividades.

No obstante, todavía es preciso impulsar la acción empresarial. La presente Guía para CEOs pretende servir de palanca para elevar este ámbito de actuación a la alta dirección de las empresas, dando herramientas y construyendo respuestas con el objetivo de lograr un mayor impulso a la protección y el respeto de los derechos humanos.

El WBCSD y sus aliados de la Red Global, conscientes de la importancia estratégica que el respeto a los derechos humanos tiene para la acción empresarial, la sostenibilidad y el éxito del negocio,

hacen un llamado a la comunidad empresarial para que:

- **avancen** en el respeto a los derechos humanos en sus operaciones, en la cadena de valor y en las relaciones de negocio con otras organizaciones;
- **promuevan** el respeto a los derechos humanos como una de sus contribuciones clave hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible;
- **compartan** experiencias, conocimiento y herramientas con otras empresas, especialmente para lograr una mayor operatividad e integración de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
- **colaboren** con administraciones públicas, sociedad civil y las comunidades donde operan para, de manera conjunta, impulsar, promover y mejorar el marco de protección y respeto de los derechos humanos.



TRANSFORMANDO VIDAS A TRAVÉS DEL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos son derechos y libertades fundamentales a los que todo ser humano debe tener acceso, sin discriminación.

Establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los derechos pueden ser civiles y políticos, económicos, sociales y culturales. Se incluyen nuestros derechos a ser tratados decentemente en el trabajo, de expresar nuestras opiniones y creencias sin temor a represalias, de tener privacidad, y ser libres de acoso, abuso o discriminación. También incluyen nuestro derecho a un nivel de vida digno con salud y bienestar para nosotros y nuestras familias.

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP por sus siglas en inglés), establecen la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos. Estos principios son ampliamente reconocidos y cada vez más adoptados en legislaciones nacionales. Incorporar el respeto por los derechos humanos en las operaciones de la empresa y sus relaciones comerciales es la manera más efectiva de evitar involucrarse en daños a las personas y en construir relaciones de confianza con las comunidades y partes interesadas.

El respeto a los derechos humanos es una oportunidad para un cambio transformador en la vida de las personas.

Al tomar medidas para abordar sistemáticamente los asuntos en derechos humanos en los lugares de trabajo, comunidades y las cadenas de valor, las empresas pueden lograr que las personas salgan de la pobreza, la discriminación y el abuso, transformando las vidas de las personas más vulnerables del mundo. Al contribuir a la realización de los derechos humanos para todos y todas, las empresas hacen una contribución fundamental para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





Los Tres Pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

PROTEGER

Los estados tienen el deber de proteger a las personas frente los abusos de los derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas.

Se espera adopten medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas, leyes, reglamentación y sometimiento a la justicia.

RESPETAR

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos que puedan resultar de sus propias operaciones y sus relaciones comerciales.

REMEDIAR

Las personas afectadas deben poder acceder a mecanismos de remediación. Tanto los estados como las empresas tienen roles que desempeñar para asegurar el acceso a soluciones cuando se producen impactos negativos.

La responsabilidad de una empresa de respetar los Derechos Humanos abarca:

- Sus propias operaciones, incluidas las Joint Ventures y otras formas de asociación.
- Sus relaciones comerciales con entidades públicas y privadas en su cadena de valor, incluyendo proveedores, contratistas, distribuidores y clientes comerciales.



Respetar y promover los derechos humanos es una de muchas formas en las que hacemos realidad nuestro propósito y nuestros valores. Como parte de nuestro compromiso de larga duración de tener un impacto positivo en la sociedad, hemos integrado procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en nuestras políticas y procedimientos en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro.

Magdi Batato

Vicepresidente Ejecutivo
& Jefe de Operaciones, Nestlé



Como se espera que las empresas implementen los pilares de Respetar y Remediar*

POLÍTICA

Comprometerse a respetar los derechos humanos

Integrar políticas en la cultura empresarial

DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Identificar impactos potenciales y actuales de derechos humanos

Actuar sobre los hallazgos

Dar seguimiento al desempeño de la compañía en la prevención y mitigación de impactos

Comunicar los esfuerzos de la compañía

REMEDIACIÓN

Establecer mecanismos de reclamación a nivel operativo

Proveer o cooperar en remediación

Comprometer en todo a los grupos de interés en un diálogo significativo

*adaptado de www.shiftproject.org/respect



Además de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos como empleador, nosotros en LDC estamos muy conscientes de los desafíos en nuestras cadenas de suministro agrícola, especialmente en donde los pequeños agricultores son la norma. Nuestro Código de Conducta y nuestro creciente conjunto de políticas, junto con la capacitación de nuestro personal y proveedores en materia de cumplimiento de los derechos humanos, nos ayudan a enfrentar esos desafíos.

Ian McIntosh
CEO, LDC



IDENTIFICAR Y RECONOCER LOS IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

Las empresas pueden tener impactos tanto positivos como negativos en los derechos humanos en cualquier etapa de la cadena de valor. Identificar y reconocer estos impactos es fundamental para tener acciones significativas.

Cada industria e incluso cada empresa tendrá diferentes riesgos en derechos humanos. Esta visión general muestra algunos de los derechos humanos más comúnmente asociados con cuatro industrias.



En 2014, **Stora Enso** realizó una evaluación de derechos humanos y desarrolló un plan de acción global de derechos humanos.

Stora Enso se convirtió en una de las primeras empresas del mundo en informar públicamente los hallazgos de su evaluación y el progreso en implementar su plan de acción.

Desde entonces, Stora Enso ha definido ocho derechos humanos de máxima prioridad que son el foco de los esfuerzos de diligencia de la compañía en todas sus operaciones.



Trabajamos fuerte para concretar nuestro plan de acción en derechos humanos, y fue un gran aprendizaje. Hoy en día, nuestras máximas prioridades en derechos humanos constituyen un filtro a través del cual evaluamos todas nuestras decisiones clave sin importar nuestra posición geográfica.

Karl-Henrik Sundström
CEO, Stora Enso



En 2018, **Eni** decidió presentar su compromiso de respetar los derechos humanos en sus operaciones en un simple documento.

Empleados de varios departamentos, partes interesadas y expertos participaron en el proceso de desarrollo de la Declaración de Eni sobre el Respeto por los Derechos Humanos. Al final de este trayecto participativo, la Junta de Eni aprobó la Declaración en diciembre de 2018.



La Declaración de Eni sobre el Respeto por los Derechos Humanos refleja asuntos prioritarios en derechos humanos. Es un hito fundamental en el trayecto de Eni para mejorar aún más sus estándares comerciales y de derechos humanos.

Claudio Descalzi
CEO, Eni



En 2018, **Firmenich** tras la evaluación de los impactos en los derechos humanos a través de la empresa, Firmenich creó un plan de acción global sólido para asegurar la integración de estándares de derechos humanos en sus operaciones y relaciones comerciales. Aportando a sus compromisos con diversidad e inclusión, el mismo año Firmenich se convirtió en la séptima compañía del mundo y la primera en su industria en ser certificada globalmente como un empleador de igualdad de género por EDGE, la metodología líder de evaluación y certificación de negocios para la igualdad de género.



Asegurar un lugar de trabajo diverso e inclusivo es clave para la creatividad, la innovación y la capacidad de Firmenich para hacer una diferencia real tanto en los negocios como en la sociedad, ya que los equipos diversos entregan constantemente resultados superiores.

Gilbert Ghostine
CEO, Firmenich



IMPULSORES PARA LA ACCIÓN MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO

El panorama sobre empresa y derechos humanos se ha venido desarrollando y ha evolucionado de una manera constante, a través de una serie de impulsores hacia la acción empresarial más allá de los estándares mínimos.

Cuatro impulsores que merecen especial atención de los CEOs.

La regulación está haciendo que las expectativas se cumplan

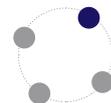
El interés público es alto



Las expectativas de los inversionistas están aumentando

Las relaciones comerciales están en el foco de la atención

EL INTERÉS PÚBLICO ES ALTO



El respeto de los derechos permite a una empresa estar a la altura de sus propósitos y valores corporativos, protegiendo su credibilidad y fortaleciendo sus relaciones con los clientes, empleados y partes interesadas.

La información y los ejemplos de abusos a los derechos humanos están cada vez más disponibles.

Por ejemplo, Alliance 8.7 y el Global Slavery Index han publicado estimaciones globales de la prevalencia del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Dicho índice muestra cuales países consumen la mayoría de los productos con riesgo de haber sido fabricados usando trabajo forzoso.

Esta información se está abriendo camino en los medios de comunicación convencionales

donde consumidores, empleados y futuros empleados, inversionistas y gobiernos pueden verla. En este contexto, se reportan incidentes específicos. La industria de vestuario y textil llegó a los titulares con el colapso de las instalaciones de Rana Plaza en Bangladesh, donde murieron más de 1,100 personas.

The Associated Press ganó un Premio Pulitzer por su cobertura del trabajo forzoso en el sector pesquero en el Sudeste de Asia. Un problema que The Guardian y The New York Times también cubrieron. El movimiento #metoo está afectando a las compañías y sus líderes en todas las industrias. Y numerosos escándalos relacionados a la privacidad están alimentando una pérdida de confianza en las grandes industrias tecnológicas.

El público espera más de las empresas y de sus CEOs.

El Trust Barometer de Edelman 2019 mostró que aproximadamente tres cuartas partes de las personas de todos los grupos de edad esperan que los CEOs sean personalmente visibles al compartir el propósito y la contribución de sus empresas a la sociedad.

La decisión de **Natura** de adquirir la marca Australiana de belleza ética Aesop en 2013 y The Body Shop en 2017 estuvo fuertemente motivada por el propósito compartido de las tres compañías y el compromiso común con la sostenibilidad económica, social y ambiental. Natura apunta a aprovechar el poder combinado de las tres marcas para servir a un mercado global de consumidores que comparten los valores de las empresas y para impulsar un cambio positivo en cuestiones ambientales y de derechos humanos.

LAS RELACIONES COMERCIALES ESTÁN EN EL FOCO DE LA ATENCIÓN



Comunicar el desempeño, progreso e incluso los desafíos de los derechos humanos de su empresa, asegurará y fortalecerá sus relaciones comerciales.

A los clientes corporativos les importa cada vez más si la materia prima y los productos que compran se producen de manera responsable. Las compañías están impulsando sus políticas de derechos humanos a lo largo de la cadena de valor, lo que significa que las empresas que sirven a otras empresas deben cumplir con nuevos estándares, o corren el riesgo de ser excluidas de las relaciones como proveedores.

Al mismo tiempo, las grandes empresas también tienen requisitos para evaluar a sus potenciales socios comerciales y contratistas en términos de prácticas en derechos humanos. El respeto por los derechos humanos se está convirtiendo en una condición fundamental para el acceso a nuevos mercados.

Como grupo con operaciones internacionales sólidas y globales, el grupo EDF tiene la voluntad y la responsabilidad de preservar la dignidad humana y brindar trabajos dignos. Lo hacemos siendo ejemplares en nuestras operaciones, e igualmente esperando los mismos altos estándares en nuestros proveedores, contratistas y socios.

Jean-Bernard Lévy
CEO, EDF

LAS EXPECTATIVAS DE LOS INVERSIONISTAS ESTÁN AUMENTANDO



Las compañías que divulguen su enfoque en derechos humanos verán un mayor acceso y menor costo de capital.

Las prácticas de Derechos Humanos afectan el desempeño económico de las empresas. Los errores han provocado daños a la reputación, demandas, bajas en el precio de las acciones y abandono de proyectos, mientras que los esfuerzos proactivos han ayudado a reducir los costos y aumentar la productividad. Un análisis cuantitativo de más de 300 compañías realizado por el Boston Consulting Group encontró que el desempeño de las organizaciones en temas relevantes en Derechos

Humanos tuvo efectos estadísticamente significativos en sus valoraciones y márgenes financieros.

Las agencias de calificación están incorporando el desempeño de los Derechos Humanos en las calificaciones de sostenibilidad. Por ejemplo, la evaluación de RobecoSAM utilizada para seleccionar compañías para el Índice de Sostenibilidad de Dow Jones incluye criterios con referencia a los Principios Rectores.

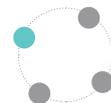
Los inversionistas se unen para ser escuchados. Más de 85 inversionistas con más de USD \$5 billones en activos han respaldado el Marco de Reportes de Principios Rectores y el Corporate Human Rights Benchmark, un ranking público gratuito. Una iniciativa similar, la iniciativa Workforce Disclosure Initiative, está respaldada por 110 inversionistas con USD \$13 billones en activos.

Los inversionistas están teniendo en cuenta el rendimiento de las empresas en su costo de capital. Compañías como Danone, EDF, Olam, Philips, Royal DSM y Stora Enso han negociado líneas de crédito con términos que dependen de su desempeño social, ambiental y de gobernanza.

En 2017, o **BNP Paribas** introdujo una nueva función en su herramienta "Know Your Customer", que le permite buscar posibles controversias en derechos humanos antes de trabajar con un cliente. BNP también revisa las relaciones existentes, como en el caso de una compañía acusada de usar trabajo forzoso en Asia.

Después de que los intentos de involucrar al cliente en un diálogo no tuvieron éxito, BNP Paribas congeló las líneas de crédito del cliente.

LA REGULACIÓN ESTA HACIENDO QUE LAS EXPECTATIVAS SE CUMPLAN



Las empresas que han comenzado la implementación de los Principios Rectores estarán adelante de la curva regulatoria.

Las normas voluntarias se están convirtiendo en vinculantes. Australia, Francia, Alemania, Reino Unido y los Estados Unidos han adoptado leyes

de divulgación de derechos humanos y diligencia debida. Se espera una mayor legislación, considerando que 33 países tienen o están en proceso de desarrollar planes de acción estatales sobre Empresas y Derechos Humanos para avanzar en la implementación de los Principios Rectores.

La legislación ahora va más allá de los requisitos de información. La mayoría de ellas están comenzando a crear obligaciones corporativas para establecer planes y procesos para la diligencia debida en materia de derechos humanos e informar sobre su

implementación y efectividad. También estas leyes están migrando hacia la responsabilidad legal de las empresas en los casos donde no pueden demostrar cumplimiento con la debida diligencia en derechos humanos.

Las discusiones sobre un tratado internacional que sea legalmente vinculante están tomando lugar en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Las negociaciones han sido polémicas, pero es uno de los muchos indicadores, de que el mundo ha entrado a la época de exigir el respeto corporativo a los derechos humanos.





Desde el principio, Michelin ha sido pionero en proporcionar programas y un entorno que mejora el bienestar de sus empleados. Michelin coloca los derechos humanos en el centro de sus operaciones en todo el mundo, ya sea con respecto a los empleados, las comunidades locales, los clientes o el público en general. Respetar los derechos humanos es parte del ADN de Michelin.

Florent Menegaux
CEO, Michelin



Es fundamental que, a medida que se acelere el cambio en los negocios, nos mantengamos totalmente enfocados en hacer negocios de la manera correcta. En el corazón de esto está el respeto y la promoción de los derechos humanos, algo en lo que estamos totalmente comprometidos con Unilever. Considero que es responsabilidad de todos, tanto de quienes trabajan para Unilever, y con nosotros, de asegurarnos que mantenemos continuamente nuestros estándares y que elevamos aún más el nivel de nuestro desempeño.

Alan Jope
CEO, Unilever



La razón de ser de Veolia es hacer una contribución decisiva al progreso humano a través de la provisión de servicios ambientales. Aliento a otros a unirse a nosotros en nuestro firme compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, con el respeto de los derechos humanos como hilo conductor.

Antoine Frérot
CEO, Veolia



PUNTOS DE ACCIÓN PARA CEOs

Hay una serie de acciones que pueden tomarse para promover el respeto por los derechos humanos en su organización y más allá.



CONOCER
los derechos humanos
más importantes para
su organización



LIDERAR
desde la alta
dirección



COMPROMETERSE
de forma transparente
con las partes
interesadas



COLABORAR
mas allá de la zona
de confort



CONOCER los derechos humanos más importantes para su organización

Los estándares internacionales hacen un llamado a las compañías para que prioricen las acciones ante los impactos donde el daño a las personas sería más severo. De hecho, estos impactos también llevan consigo el mayor riesgo para el negocio.

- **Identificar los riesgos para las personas y evaluar su gravedad**, especialmente escuchando con atención a los afectados por productos, servicios, operaciones y cadenas de suministro de la empresa.
- **Mantener un registro de los nuevos temas importantes**, por industria (por ejemplo, cadenas de suministro de cobalto en la electrónica y fabricación de baterías de vehículos electrónicos) y el nivel de atención pública (por ejemplo, #metoo).
- **Esté preparado para comunicar** sobre los desafíos enfrentados y los esfuerzos de la compañía para la mejora continua.



Considero que es mi obligación personal visitar nuestros proyectos de Symrise Lighthouse para ver por mi cuenta y comprender cómo mejoramos la calidad de vida de las personas con las que trabajamos al inicio de nuestras cadenas de suministro.

Dr. Heinz-Jürgen Bertram
CEO, Symrise



Durante muchos años, el CEO, Dr. Heinz-Jürgen Bertram, ha apoyado activamente el involucramiento de **Symrise** con personas que producen vainilla de alta calidad en Madagascar. La compañía se basa en el conocimiento de los agricultores y en la mejora de sus condiciones de vida en muchas áreas. La base de este compromiso es asegurar que los derechos humanos estén garantizados a lo largo de toda la cadena de valor y que ambas partes se beneficien de esta estrecha colaboración.



LIDERAR desde la alta dirección

El liderazgo del CEO desempeña un papel fundamental para garantizar que los derechos humanos se tomen en serio en toda la empresa y se incorporen a la cultura organizacional al proporcionar visibilidad, apoyo del liderazgo y recursos.

- **Envíe un mensaje claro y contundente en derechos humanos a todo el personal** de la organización, desde I&D a compras, ventas y mercadeo, para presentar una visión compartida.
- **Empodere al personal para identificar claramente las expectativas** en sus relaciones con socios comerciales cuyas prácticas puedan afectar los derechos humanos.

- **Proporcione los objetivos de desempeño, incentivos y recursos** que el personal necesita para abordar los problemas de derechos humanos de forma efectiva y que puedan discutirse abiertamente.



Me gustaría aprovechar esta oportunidad para pedirles a todos que consideren sus responsabilidades desde el punto de vista del respeto a los derechos humanos de las personas involucradas y vinculadas a su negocio.

Toshiaki Higashihara
Presidente y CEO, Hitachi, en su mensaje anual sobre derechos humanos, 10 diciembre 2018



Desde 2014, cada año, con motivo del día de los Derechos Humanos, el 10 de diciembre, el presidente y CEO de **Hitachi**, Toshiaki Higashihara, envía un mensaje sobre derechos humanos a los ejecutivos y empleados de Hitachi, Ltd. y las compañías del grupo. En 2018, 258,000 ejecutivos y empleados dentro y fuera de Japón recibieron el mensaje de correo electrónico sobre las tendencias mundiales en derechos humanos, la política y actividades en Derechos Humanos de Hitachi y la importancia de que los empleados individuales respeten los derechos humanos en su trabajo.



COMPROMETERSE de forma transparente con las partes interesadas

El público espera que los CEOs sean visibles en cuestiones de propósito e impacto, y los derechos humanos son algunos de los temas prioritarios.

- **Demuestre que su compañía valora sus relaciones con las personas y la sociedad** al ser consciente, preparada y dispuesta a tomar acción.
- **Escuche directamente a todas las partes interesadas a quienes su negocio puede impactar** para comprender sus perspectivas y la diferencia que sus decisiones y acciones pueden hacer en sus vidas.
- **Comparta su mensaje de derechos humanos con todas las partes interesadas** incluyendo inversionistas, pares empresariales y funcionarios del gobierno.



Fue un honor hablar en el Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos para compartir el recorrido de Total en este tema. Tener al sector privado "a bordo" es esencial para el respeto de los Derechos Humanos en todo el mundo!

Patrick Pouyanné
CEO, Total



El Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos es la reunión anual más grande del mundo sobre asuntos de derechos humanos relacionados con las empresas. Reúne a más de 2.000 participantes del gobierno, empresas, sociedad civil, organismos de las Naciones Unidas, instituciones académicas y medios de comunicación. En 2018, con motivo del 70 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Patrick Pouyanné, CEO de **Total**, habló en la sesión plenaria de apertura del Foro, convirtiéndose en uno de los pocos CEOs de una empresa multinacional en comprometerse con la audiencia del Foro.



COLABORAR mas allá de la zona de confort

Muchos problemas de derechos humanos son endémicos, sistémicos o se encuentran arraigados culturalmente, lo que significa que se necesitan diversas capacidades, recursos y un fuerte apalancamiento para enfrentarlos.

- **Comprometa a otros CEOs** en su industria para crear el esfuerzo necesario para cambiar los incentivos en las cadenas de valor.
- **Establezca diálogo y alianzas con partes interesadas**, incluyendo gobiernos, organizaciones no gubernamentales internacionales y sociedad civil.
- **Incentive a su equipo** a analizar las causas raíz y a que desarrolle colaboraciones únicas con el poder de mover la aguja en estos problemas complejos.

Los CEO de **BP, Equinor, Shell y Total** anunciaron el establecimiento de un marco conjunto para las evaluaciones de proveedores de derechos humanos en la industria de energía. El objetivo deseado es hacer que los proveedores demuestren como respetan los derechos humanos de forma más fácil y eficiente. También buscan apoyar en la mejora de condiciones de trabajo en la cadena de suministro. Las evaluaciones realizadas se basan en criterios acordados y se comparten con las empresas participantes a través de un tercero independiente.



Creemos que esta colaboración traerá beneficios para todas las partes, al reforzar las expectativas compartidas de respeto por los derechos humanos y al fortalecer nuestra capacidad para evaluar y abordar los riesgos de esclavitud moderno en las cadenas de suministro de nuestra industria.

Bob Dudley
CEO, BP



En un esfuerzo por erradicar el trabajo forzoso y forzado, Randstad ha estado fuertemente comprometido con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus partes interesadas clave en la definición y negociación de recomendaciones que prohíben la mala práctica del cobro de tarifas por contratación. Tras la adopción de las recomendaciones por parte del Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2019, las recomendaciones se han incorporado a la política comercial y de derechos humanos revisada de **Randstad**, por lo que forman parte de la gobernanza de la empresa.



Como líder del mercado, es nuestra responsabilidad liderar con el ejemplo. Los trabajadores nunca deberían tener que pagar para conseguir un trabajo decente.

Jacques van den Broek
CEO, Randstad



A través de la iniciativa Tech Against Trafficking, **Amazon, AT&T, BT, Microsoft, Nokia, Salesforce.org y Vodafone** están combinando su experiencia, capacidad, innovación y el alcance global que tienen para avanzar en aplicaciones tecnológicas que ayudan a prevenir e interrumpir la trata de persona y empoderar a los sobrevivientes. La trata de personas es un delito que afecta a unos 40 millones de personas en todo el mundo, y el compromiso del sector privado es vital. Juntas, las empresas y expertos en tráfico de personas identifican e investigan oportunidades para desarrollar y escalar tecnologías prometedoras.

La trata de personas es un tema complejo e imposible de abordar solo. Es por eso que estamos trabajando con otros en el sector tecnológico para hacer una diferencia genuina en la vida de las personas.

Philip Jansen
CEO, BT

Microsoft trabaja todos los días en todo el mundo para abordar el potencial impacto en los derechos humanos de nuestra tecnología y operaciones comerciales. Pero nuestro compromiso no se detiene ahí. También nos enfocamos en aprovechar el poder de nuestra propia tecnología para mejorar la vida de las personas y al mismo tiempo promover el buen gobierno, promover el estado de derecho y relacionarnos con personas y gobiernos de todo el mundo para ayudar a realizar y sostener los derechos humanos.

Brad Smith
Presidente, Microsoft Corporation

Una cadena de suministro segura, responsable y sostenible respeta a las personas y los derechos humanos. Nuestras acciones colectivas juntas como industria, las comunidades, el gobierno y las organizaciones no gubernamentales, mejoran los medios de vida rurales, aumentan los ingresos y garantizan que los niños y adultos tengan todas las oportunidades para prosperar.

David MacLennan
Chairman y CEO, Cargill

MOVILIZANDO ACCIÓN A TRAVÉS DEL WBCSD

El WBCSD, junto a su Red Global, reúne a las empresas para abordar problemas complejos de sostenibilidad, da forma y amplifica la voz de las empresas líderes y escala las acciones empresariales.



Únase a
nosotros en la
movilización del
liderazgo
empresarial en
materia de
derechos
humanos.



ALIADOS DE LA RED GLOBAL DEL WBCSD EN AMÉRICA LATINA Y ESPAÑA

Argentina - CEADS

www.ceads.org.ar

Chile - Acción Empresas

<http://accionempresas.cl/>

Colombia - Cecodes

www.cecodes.org.co

Costa Rica - AED

www.aedcr.com

Ecuador - CEMDES

www.cemdes.org

El Salvador - CEDES

www.cedes.org.sv

Espana - Forética

<https://foretica.org>

Guatemala - CentraRSE

<https://centrarse.org/>

Honduras - FundaRSE

www.fundahrse.org

Mexico – CESPEDES

<http://www.cce.org.mx/cespedes>

Nicaragua - UniRSE

www.unirse.org

Panamá - SumaRSE

www.sumarse.org.pa

Perú - Perú2021

www.peru2021.org

Uruguay - DERES

<https://deres.org.uy>



MANTÉNGASE INFORMADO

El portal de Derechos Humanos y Empresa del WBCSD conecta empresas con el panorama dinámico en derechos humanos.

Brinda un acceso fácil a recursos, herramientas, noticias y reflexiones que le ayudarán a navegar este tema.

<https://humanrights.wbcd.org/>



Business & Human Rights Gateway

Home Webinar & briefing note library (members only) Recommended Tools & Resources News & Insights

WBCSD's Business and Human Rights Gateway:
Connecting companies with the dynamic human rights landscape

WBCSD and Human Rights

WBCSD's human rights project
Find out more about our work around business and human rights

CEO Guide to Human Rights
Calling for business leadership on respect for human rights.

Mapping the Business and Human Rights Landscape
Explore key developments across this space with our interactive tool

Putting People First
The 2018 edition of our analysis of progress and priorities in corporate respect for human rights

The Human Rights Opportunity
15 real-life cases of business contributing to the SDGs by putting people first



PRINCIPALES CONTACTOS EN EL WBCSD



Filippo Veglio
Gerente General, People
veglia@wbcسد.org



Kitrhona Cerri
Directora, Impacto Social
cerri@wbcسد.org



Davide Fiedler
Gerente, Impacto Social
fiedler@wbcسد.org

Esta guía es el resultado de los esfuerzos de colaboración de la secretaría del WBCSD, los representantes de las empresas miembros del WBCSD, de AcciónEmpresas, CentraRSE y Forética. No significa, sin embargo, que cada miembro esté de acuerdo con cada palabra.

**World Business Council
for Sustainable Development**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2B
CP 2075 1211 Geneva 1
Switzerland