

---

*Como las empresas gestionan los riesgos en cuanto a derechos laborales  
y otros derechos humanos en las cadenas de suministro*

*Resumen de mesa redonda ejecutiva  
Conferencia Virtual – Febrero 17-18, 2021*

---

## Antecedentes

Los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos, la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido, la normativa europea y nacional, así como muchas instituciones financieras, exigen que las empresas cumplan con estándares sociales más altos para reducir los riesgos y mejorar su desempeño comercial, como ya en se ha convertido en la norma en los asuntos ambientales. A menudo, para las grandes empresas, se espera que su responsabilidad vaya mucho más allá de sus operaciones para incluir a sus proveedores. El objetivo de esta Mesa Redonda fue aprender de las empresas de diversas industrias sobre su experiencia en la gestión de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, a lo largo de sus cadenas de valor y comprender cómo implementar las mejores prácticas. La Mesa Redonda reunió a 41 ejecutivos senior de sostenibilidad, adquisiciones y cumplimiento de nueve países, donde el 55% de son empresas internacionales, el 35% de la academia/ONG/asociaciones y el 10% de proveedores de servicios..

---

## Participantes



### Anfitrión

- Exequiel Rolón, Sustainability & Community Relations Manager, Fresnillo plc

### Moderadores y Facilitadores

- Beveridge & Diamond: Madeleine Boyer
- Fresnillo: Alicia Sanchez
- Sostenibilidad Global: Isabel Studer
- Suseco: Louise Nicholls
- World Environment Center: Glenn Prickett

### Ponentes

- (retirado de) AkzoNobel: Dick Bartelse
  - Driscoll's: Baruch Macias Camarena
  - F. Hoffmann-La Roche: Kelley T. Hinds
  - Harvard Kennedy School: Jane Nelson
  - OECD: Roberto Martínez
  - Workforce Disclosure Initiative: Rosie Mackenzie
  - Social Accountability International: Jane Hwang
  - Suseco: Louise Nicholls
  - Sustainabill: Willem Bulthuis
- 

## Puntos Clave

- (1) Las preguntas de la encuesta durante la Mesa Redonda** revelaron que casi la mitad de las empresas están impulsadas por sus compromisos éticos de abordar los derechos humanos en sus cadenas de suministro, mientras que el 20% se refiere a leyes o políticas nacionales o internacionales, y otro 15% no ha tomado acción todavía. Solo el 16% de los participantes son impulsados principalmente por demandas externas de socios comerciales e inversores, mientras que las campañas de las ONG y la exposición a los medios no se han mencionado como un factor importante. Cuando se trata de evaluar el desempeño de los proveedores en materia de derechos humanos, un alentador 23% cuenta con sistemas para monitorear incluso más allá del nivel 4, mientras que la mayoría (el 54%) solo monitorea a los proveedores del nivel 1. El 15% de las empresas participantes no monitorea los riesgos de derechos humanos.
- (2) El entorno de política global pide a las empresas que “no hagan daño y gestionen los riesgos”:** el marco social para las empresas son ahora [Los Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos](#). Y este componente "S" en ASG es cada vez más importante. La

---

*Como las empresas gestionan los riesgos en cuanto a derechos laborales  
y otros derechos humanos en las cadenas de suministro*

*Resumen de mesa redonda ejecutiva  
Conferencia Virtual – Febrero 17-18, 2021*

---

pandemia del Corona Virus ha elevado la conciencia sobre las personas vulnerables y la injusticia social. Además, adicional a los "viejos" desafíos de derechos humanos, hoy, asociados con condiciones laborales inadecuadas, salarios bajos y problemas de salud y seguridad en las cadenas de suministro globales, la digitalización y la minería de datos han creado nuevas vulnerabilidades en el ciberespacio. Esto no se limita al negocio de las redes sociales, sino que se extiende a la protección de datos en todas las empresas. Dado que los derechos humanos se ven afectados por casi cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, la gobernanza empresarial debe ser mucho más estratégica en la alineación entre sus equipos de recursos humanos, de adquisiciones y de medio ambiente. Los desarrollos de leyes duras, especialmente en la Unión Europea y algunos de sus estados nacionales, pero también en el Reino Unido, California, Canadá, Australia y Suiza (donde una ley estricta fue rechazada recientemente solo por unos pocos votos en un referéndum) indican claramente que "El tren ha abandonado la estación".

Con estos desarrollos en curso, se recomienda ampliamente a las empresas que incorporen el "respeto por los derechos humanos" en sus estructuras corporativas (a) implementando la supervisión de la Junta Directiva, (b) alineando las políticas y estándares corporativos con las políticas de derechos humanos, (c) integrando los objetivos de derechos humanos en estrategia, cultura e incentivos, y (d) llevando a cabo la debida diligencia operativa y de la cadena de suministro. Además, (e) sus mecanismos de rendición de cuentas deberían incluir mecanismos de reclamación que los trabajadores puedan utilizar, así como objetivos públicos para generar confianza. (f) Las asociaciones corporativas se pueden utilizar para lograr escala mientras ayudan en gran medida a pasar de una mentalidad de casilla de verificación impulsada por el cumplimiento a una mentalidad de aprendizaje colaborativo, que impulsa las innovaciones y la competitividad.

- (3) El entorno regulatorio:** La Guía de diligencia debida para una conducta empresarial responsable de la OCDE es el estándar negociado respaldado por 48 gobiernos, que establece un marco para la conducta empresarial responsable (RSB). Define la debida diligencia como el proceso que toman las empresas para identificar, prevenir, mitigar y contabilizar los impactos adversos en los problemas de RBC. La debida diligencia se aplica a las operaciones, las relaciones comerciales y la cadena de suministro de una empresa, y ayuda a las empresas a gestionar los riesgos de forma proactiva. Las empresas deben saber que aún deben demostrar que han tomado medidas proporcionadas para buscar prevenir o mitigar los impactos vinculados a sus relaciones comerciales y proveedores, incluso cuando no causan o contribuyen a los impactos. Cabe señalar que la lenta actuación empresarial en la Guía de diligencia debida de la OCDE ha sido el motor para el desarrollo de la ley dura (ver más arriba), según la Unión Europea.
- (4) Los inversionistas están integrando las evaluaciones ASG de sus carteras e integrando el riesgo de derechos humanos.** Estudios recientes de [EY](#), [Stern](#) y [McKinsey](#) muestran cómo los inversionistas valoran el buen desempeño de ASG (también vea los resultados de una mesa redonda del WEC de enero de 2021). Los organismos que establecen normas financieras y los gobiernos, han publicado

---

*Como las empresas gestionan los riesgos en cuanto a derechos laborales  
y otros derechos humanos en las cadenas de suministro*

*Resumen de mesa redonda ejecutiva  
Conferencia Virtual – Febrero 17-18, 2021*

---

recientemente nuevos requisitos para la debida diligencia en materia de derechos humanos anualmente, dejando en claro que ninguna empresa que quiera prosperar en los mercados financieros puede ignorar la gestión de los derechos humanos. Entre los impulsores de este desarrollo también se encuentra el temor de que los proveedores no puedan mantener su ventaja competitiva basada en el uso indebido de mano de obra barata, ya que la generación de mano de obra más joven elige evitar el trabajo duro y poco gratificante. La resiliencia de la cadena de suministro también se trata de respetar los derechos humanos.

Cuando no se dispone de datos sobre condiciones laborales, salarios u otros derechos de los trabajadores, los inversores han comenzado a promover estándares de divulgación centrados en los trabajadores; y aunque todavía están en desarrollo, también financian organizaciones que hacen que estos datos estén disponibles a través de encuestas. Para gestionar los derechos humanos de forma adecuada, se recomienda encarecidamente a las empresas que integren los ASG en su estrategia empresarial.

- (5) **Las empresas líderes están haciendo cumplir los derechos humanos a través de una variedad de metodologías:** (a) se incentiva al personal a tomar en serio los derechos humanos, ya que son parte de su compensación de bonificación; (b) a los proveedores no solo se les pregunta si comparten los mismos valores y cuentan con un Código de Conducta, sino que los terceros también evalúan si sus sistemas de gestión son adecuados para respetar los derechos humanos; (c) las auditorías no anunciadas son una adición esencial a las auditorías anunciadas; (d) cuando se han encontrado problemas, la colaboración se lleva a cabo para corregir esos déficits, lo que en última instancia conduce a una mayor confianza y asociación; (e) los auditores, capacitados con las [técnicas SA8000](#), hablan con los trabajadores en el sitio mientras están separados de cualquier gerente; (f) las personas vulnerables en la cadena de suministro se identifican (a través de algoritmos) y se están desarrollando soluciones para facilitarles la vida, por ejemplo, con los gobiernos, como construir infraestructura adecuada, garantizar lugares seguros para descansar, brindar acceso a la seguridad social, etc.; (g) los auditores ingresan a una fábrica con la mentalidad de querer detectar violaciones y ser creativos para no ser engañados por la administración del sitio; (h) los proveedores de confianza son recompensados con un mayor volumen de negocios; (i) se reemplazan los proveedores que constantemente incumplen; (j) se implementan sistemas de rendición de cuentas a nivel de la Junta, se implementan el grupo directivo de derechos humanos, el comité de profesionales, etc., y se establece la participación de las partes interesadas y, en el mejor de los casos, se respalda científicamente; y (k) se invita a los socios a elevar los estándares juntos y permitir que los proveedores cumplan.
- (6) **Hay herramientas disponibles para comprender cadenas de suministro complejas.** Las empresas líderes ya han invertido mucho en sistemas que identifican proveedores de hasta ocho niveles. Sin embargo, los principiantes también pueden beneficiarse de las soluciones de software avanzadas que ayudan a desarrollar conocimientos profundos de la cadena de suministro. Su valor clave no es solo mapear varios

---

*Como las empresas gestionan los riesgos en cuanto a derechos laborales  
y otros derechos humanos en las cadenas de suministro*

*Resumen de mesa redonda ejecutiva  
Conferencia Virtual – Febrero 17-18, 2021*

---

niveles en las cadenas de suministro, sino ayudar a tomar decisiones de gestión, por ejemplo, para encontrar proveedores que necesiten ayuda o para encontrar materiales que puedan ser reemplazados por opciones que tengan menos impacto en los derechos humanos.

**Las visitas de soporte a proveedores** han sido desarrolladas por empresas líderes en los últimos 10 años y se han convertido en una herramienta eficaz para mejorar el desempeño, generar confianza y estabilizar las relaciones. Son inversiones para retener proveedores clave seleccionados y mejorar la productividad, en lugar de certificar. Se incentiva a los proveedores a participar y mejorar al ser recompensados con más negocios y precios más altos. Las empresas participantes son socios y comparten el objetivo común de hacer crecer el negocio entre ambas partes.

- (7) Los programas de gestión para interactuar con los proveedores son numerosos** y van desde (a) involucrar a los trabajadores para encontrar soluciones innovadoras a los desafíos más difíciles en el lugar de trabajo (Programa [TenSquared](#) de SAI), (b) promover la salud y el bienestar de los recicladores en la Circular Economía mientras los conecta con empresas que necesitan material reciclado de origen ético ([Consortio de Reciclaje Inclusivo de Residuos \(iWrc\)](#) de SAI), para (c) varios programas de desarrollo de capacidades de proveedores. Los profesionales aconsejan simplemente comenzar los viajes de aplicación de los derechos humanos: se trata de ponerse en marcha, de aprender a través del proceso y de involucrar a las personas que construyen una conexión personal con la tarea y se hacen responsables. **Para obtener el apoyo de la alta dirección**, se recomienda a los gerentes que hagan que el tema sea relevante para su audiencia: para algunos, se trata de finanzas (evitar riesgos o evitar costos), mientras que para otros puede mostrar que los estándares de la empresa se toman en serio y que se están implementando, sin importar el tema.

**Recursos adicionales:**

- (a)** [Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstances: Practical Strategies for Businesses \(2015\)](#); (  
**b)** <https://sdg.humanrights.dk/>