

Parlamento Europeo

Más allá del acuerdo vinculante en materia de derechos humanos y empresa¹

La activación de proyectos de debida diligencia en las empresas proviene principalmente de:

- (1) **El mercado de capitales:** La presión de los inversores, que cada vez realizan mejores preguntas sobre la gestión de derechos humanos. El mercado Laboral: principalmente por la relevancia que los millenials están otorgando a las prácticas éticas.
- (2) **La aparición de Normativa y política pública.** La aparición de Planes nacionales de derechos humanos en los países de operación; la aparición de legislación específica en entornos relevantes: como la Modern Slavery Act, el Reglamento Europeo de Protección de Datos, o la Normativa Europea de Reporte de Información No

¹ Juan Andrés Cano es el socio y consultor líder de BHR SL. En su rol dentro de BHR ha trabajado con empresas europeas en ayudarles a entender cómo respetar los derechos humanos. Ha realizado varios procesos de due diligence de derechos humanos con empresas europeas con operación en América, principalmente Latinoamérica en sectores como financiero, telco, energético, agrícola, de seguridad. Ha trabajado con organizaciones de la sociedad civil que trabajan con empresas, buscando implementar un marco de acción ético desde los derechos humanos.

Por lo tanto, su visión se basa en los negocios europeos, pero con una alta perspectiva práctica en países complejos como los de Latinoamérica. Esta propuesta y el trabajo constante de BHR y de Juan Andrés no reúne las opiniones de las empresas para las que trabaja, sino que es un intento por extraer:

- Las dificultades o problemáticas comunes
- Los retos para las empresas
- Las oportunidades para actores públicos como el parlamento europeo, los parlamentos de los estados miembros y la unión europea en general

Juan Andrés es abogado de la Universidad de la Andes. Y ha sido profesor de derechos humanos, sostenibilidad y estrategia en Universidades de Colombia y España.

Las ideas de esta presentación son Co autoría de Juanita Candamil, parte del equipo y también Abogada de la Universidad de los Andes.

Financiera, con impacto global y especialmente en Latinoamérica, por la presencia de multinacionales Europeas.

- (3) **La Acción de la sociedad coordinada y profesionalizada**, expresada en la profesionalización de las ONGs que hacen cada vez más y mejor seguimiento a la actividad empresarial desde el conocimiento de las cadenas de valor globales.
- (4) **La convicción de las empresas**, expresado en la convicción de algunos consejos de dirección que le dan relevancia a la actuación ética y el activismo al interior de las empresas que moviliza a individuos que mueven las burocracias privadas.

En resumen, las compañías no están actuando por miedo a asumir su responsabilidad jurídica, o por considerar que se enfrentan a riesgo legales de litigios, pues en general se sienten protegidas por sus sistemas de control como (a) los modelos de gestión del riesgo; (b) las estructuras de cumplimiento normativo; (c) fortaleza de sus áreas jurídicas; (d) su capacidad de influencia en los Estados en los que operan. Se puede decir que su perspectiva es de futuro: cómo hacerlo mejor. Más allá del pasado, sobre qué impactos se generaron y cómo se repararon.

El reto de hacer efectivos los derechos humanos en la práctica empresarial trasciende la obligatoriedad normativa, o la firma de un acuerdo vinculante, por lo que se sugieren acciones en:

- Identificar buenas prácticas;
- Mejorar la calidad de la medición sobre los impactos;
- Facilitar el uso de la información de estas mediciones por parte de actores relevantes del mercado como los bancos centrales, los inversores, y los analistas;
- Crear escenarios de transferencia de actuaciones de éxito en los procesos de implementación de buenas prácticas de los derechos humanos.

[Sin embargo, la cultura empresarial necesita incluir una perspectiva clara de derechos en sus procesos de gestión ya que las estructuras empresariales siguen ligadas a modelos económicos que aún priorizan objetivos de rentabilidad frente a la garantía de los derechos humanos.]

Acceso a la información

Reto 1. Mejorar la calidad de la información sobre la conflictividad social de grandes proyectos.

Reto 2. Mejorar la calidad de la información sobre la complejidad de la gobernabilidad territorial en los países donde las empresas de la Unión Europea tienen inversiones.

Reto 3. Mejorar el acceso a información de las empresas en relación con los temas relevantes de derechos humanos y su avance en conseguir los objetivos de desarrollo sostenible

Utilización de la información

Reto 4. Presionar a operadores del mercado de capitales como las calificadoras de riesgo de crédito para que, al igual que lo han hecho algunos índices bursátiles, incluyan los criterios de derechos humanos como un riesgo financiero relevante.

Reto 5. Apoyar a los bancos centrales de los países miembros y al banco central europeo mismo para que se consideren los riesgos de derechos humanos como riesgos financieros, operacionales y reputacionales.

Cambios culturales

Reto 6. Cambiar la perspectiva de compliance como un proceso que documenta todo el esfuerzo por hacerlo bien a una perspectiva de protección y cuidado de las personas y del medio ambiente.

Reto 7. No arbitrar entre legislaciones o estados más débiles para buscar eficiencias ilegítimas.

Reto 8. Relacionado con lo anterior, es relevante que las empresas puedan entender que el cumplimiento de la ley de los países de operación no asegura que no se produzcan los impactos.

Reto 9. Mejorar la calidad de la información y conocimiento sobre lo que son los derechos humanos.