

Empresas y derechos humanos: complementariedad entre los Principios Rectores de Naciones Unidas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Por Raúl Gualtruzzi¹⁰

I. Introducción

El presente documento surge como corolario de las discusiones celebradas en el marco del ciclo “Inversiones, Empresas y Derechos Humanos”, en el cual abordamos de qué manera los objetivos y metas planteados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible servirían como marco de acción a partir del cual las empresas pudieran realizar avances en la agenda de derechos humanos en cada uno de sus territorios, fundamentalmente en relación a los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

¹⁰ Abogado (UBA) y Magíster en Relaciones Internacionales (Universidad de Bologna). Actualmente se desempeña como coordinador de Asuntos Legales de la Red Internacional de Promotores ODS y como Oficial de Elegibilidad en ACNUR, la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados. Contacto: rgualtru@hotmail.com.

En este sentido, el sector privado constituye un eje fundamental en la búsqueda y el logro de progresos concretos, significativos y mesurables para el desarrollo sostenible en sus tres dimensiones: crecimiento económico, inclusión social y protección del medio ambiente. En esta línea de ideas, señala Ruggie que “las empresas son la principal fuente de inversión y creación de empleo, y los mercados pueden ser medios muy eficientes para asignar recursos escasos. Constituyen fuerzas poderosas capaces de generar crecimiento económico, reducir la pobreza y aumentar la demanda del estado de derecho, contribuyendo así a la realización de un amplio espectro de derechos humanos” (Ruggie, 2019, 189).

Esta premisa resulta fundamental si consideramos que en el mundo, más de 900 millones de personas viven en situación de pobreza, flagelo que viene particularmente en aumento en nuestra región, la más desigual de todo el planeta, y en donde el 38% de la población vive en situación de pobreza extrema. Asimismo, dicha desigualdad aún persiste en términos intergeneracionales, como así también es evidente una segregación ocupacional de género y una mayor participación laboral femenina en empleos precarios (CEPAL, 2019, 2).

Al respecto, seguramente sea la Agenda 2030, lanzada en el año 2015 por todos los Estados miembros de la Asamblea General de Naciones Unidas, el proyecto global más ambicioso para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y seguridad, manteniendo la premisa de “no dejar a nadie atrás”.

II. Los PRNU y los ODS

Ahora bien, considerando precisamente que los derechos humanos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, podemos esbozar un esquema de análisis en donde tanto los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible puedan pensarse e implementarse desde la complementariedad. Y ello en virtud de que, indudablemente, estas características esenciales de los DD.HH. pueden perfectamente aplicarse a los ODS.

Pese a ello, tal interrelación parece no reflejarse ni en las políticas estatales,

ni en la forma en que las empresas abordan su propia agenda de derechos humanos. Al respecto, “como ocurre con los Estados, las consideraciones de derechos humanos a menudo quedan aisladas dentro de una empresa” (Ruggie, 2019, 201).

Precisamente todo lo contrario se propone desde la Agenda 2030: la transversalidad de sus postulados y la interrelación que existe entre los mismos hace que tanto sus objetivos como metas revistan de una conexidad tal que permiten el abordaje de la Agenda de una manera sistémica.

Es efecto, este análisis de complementariedad nos obliga a remitirnos al hito fundamental en relación a la vinculación del sector privado empresarial con una cultura y respeto por los derechos humanos: El Pacto Global de las Naciones Unidas, el cual surge en 2001 ante la visión estratégica del entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, quien en el Foro Económico Mundial de 1999, instó a los líderes empresariales a generar un impacto global en cuestión de valores y principios compartidos para aportar una faceta humana al mercado global. Actualmente, el Pacto Global es considerado la iniciativa por la sostenibilidad corporativa más grande del mundo, la cual persigue que las empresas alineen sus estrategias y operaciones con los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, emprendiendo acciones que promuevan los objetivos sociales. Prueba de ello es que, en nuestro país, la Red Argentina del Pacto Global nuclea a más de 750 adherentes y tiene presencia en alrededor de 20 provincias.

Posteriormente, en 2011 fueron adoptados los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, un loable compromiso de los Estados hacia la adopción de directrices, recomendaciones y estándares en materia de responsabilidad empresarial que precisamente buscaban impulsar el marco “Proteger, Respetar y Remediar” de 2008. Estos Principios nacen ante la necesidad de un nuevo enfoque de gobernanza global, la cual “descansa sobre la premisa que el Estado por sí mismo no puede hacer todo el trabajo pesado para enfrentar los desafíos sociales más urgentes, y por lo tanto necesita involucrar a otros actores para utilizar sus capacidades” (López-Hurtado, 2016, 4).

Parafraseando a López Hurtado, y precisamente en lo que a los Objetivos de Desarrollo Sostenible respecta, no pueden esperarse grandes resultados si el abordaje e implementación de los mismos quedara únicamente en cabeza de

los Estados. Es aquí donde vemos el rol y el potencial que el sector privado ostenta de cara al desarrollo sostenible que perseguimos para 2030. Y en este sentido, no solo hablamos en términos de responsabilidad social empresarial o de la incorporación de las premisas de la Agenda 2030 hacia el interior del dinamismo organizacional de las empresas (en donde ciertamente aún existen enormes desafíos en materia de derechos humanos, como la incorporación real de una agenda basada en la perspectiva de género, de la incorporación de personas migrantes y refugiadas a empleos de calidad, la exploración de tecnologías sostenibles e innovadoras y una larga lista de etéceras que indudablemente implicarían un documento de mayor extensión). También resulta necesaria la formulación de nuevas estrategias de articulación público-privada que permitan complementar el esfuerzo de los gobiernos hacia el logro de los ODS, los cuales aún parecen lejanos de alcanzar, considerando que hemos entrado en la “década de acción”, con resultados y logros que hasta el momento resultan lamentables.

En este sentido, seguramente el SDG Compass, plataforma que surge a instancias del Pacto Global y del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés), pueda constituirse en esa brújula que las empresas necesitan para avanzar en la implementación de los ODS en sus ámbitos de incidencia y, al mismo tiempo, “al cubrir un amplio espectro de los temas de desarrollo sostenible pertinentes a las empresas –tales como la pobreza, la salud, la educación, el cambio climático y la degradación del medio ambiente– los ODS pueden ayudar a conectar las estrategias de los negocios con las prioridades globales” (SDG Compass, 2015,4).

En efecto, tal iniciativa propone diseñar estrategias empresariales que tengan como eje principal a la sostenibilidad, así como también brindar las herramientas para que las mismas empresas puedan medir y gestionar su contribución a los ODS, fundamentalmente a través de un proceso de cinco pasos. Esto incluye: el conocimiento acabado de la Agenda 2030 y sus oportunidades para el ámbito empresarial; la definición de prioridades a partir de la valuación de su impacto en materia de ODS; el establecimiento de objetivos concretos y específicos; la integración del criterio de sostenibilidad en la gobernanza y actividad principal de las empresas; y el mejoramiento de la comunicación a partir de indicadores comunes y prioridades compartidas.

En resumen, son múltiples las formas en que las iniciativas mencionadas se

complementan y pueden generar logros significativos hacia el desarrollo sostenible. Para ello, resulta fundamental que las acciones frente a estos desafíos globales sean replicadas no solo a nivel nacional, sino fundamentalmente en el ámbito local, donde las empresas y gobiernos globales tienen mayor impacto por su cercanía y vinculación estrecha con los ciudadanos y sus territorios. Y en este sentido, hablar de desarrollo sostenible es centralizar la agenda de Derechos Humanos en su máxima expresión, fundamentalmente como una respuesta a problemáticas tales como la inseguridad alimentaria, la pobreza, el cambio climático, el desplazamiento forzado de población, la inseguridad y los conflictos. Ya no se trata de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones. El futuro llegó hace rato y somos nosotros quienes estamos sufriendo sus más crudas consecuencias.

III. Bibliografía

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011). *Principios Rectores Sobre Empresas y Derechos Humanos: Puesta en Práctica del marco de las Naciones Unidas para “Proteger, respetar y remediar”*. Naciones Unidas, Ginebra.
- Amnistía Internacional (2018). *La desigualdad en 2018*. Disponible de manera online en: <https://www.amnesty.org/es/latest/research/2018/12/rights-to-day-2018-inequality/>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019). *Resultados de la tercera Reunión del Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible*. Santiago de Chile, 24 al 26 de abril de 2019.
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. *El Sector Privado Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Disponible online en:

https://www.odsargentina.gob.ar/public/documentos/seccion_publicaciones/emposec/ods_y_el_sec_privado.pdf

- Kingo, L. (2019). “El Pacto Global de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales”. En *Cónica ONU*, Naciones Unidas. Disponible de manera online en: <https://www.un.org/es/ct%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

- López-Hurtado, C. (2016). “Los principios rectores sobre empresas y derechos humanos: reflexiones críticas sobre su puesta en práctica y perspectivas”. En *Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos e Empresas*. Vol. 01, N° 01, Jun-Nov 2016.

- Ruggie, J. (2008). “Protect, respect and remedy: A framework for business and human rights”. En *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 3(2), 189-212.

- SDG COMPASS, S. (2015). *La guía para la acción empresarial en ODS, 2015*. Global Compact, GRI y WBCSD.

- The UN Global Compact and Accenture Strategy (2018). *Transforming Partnerships for the SDGs. Special Edition: The UN Global Compact–Accenture Strategy CEO Study*, 11. Disponible en: <https://www.accenture.com/acnmedia/PDF-74/Accenture-Transforming-Partnerships-for-the-SDGs-UNGC-Accenture-Strategy.pdf#zoom=50>