



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business



PYME y Derechos Humanos

¿Cuál es la situación actual, cuales son las oportunidades y los desafíos y que tipo de apoyo se necesita?



Noviembre de 2016

Contenido

Introducción	página 3
Resumen de las conclusiones preliminares	página 3
Conclusiones	página 6

I. Introducción

Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) son la columna vertebral de las economías de todo el globo. Como ha sido resaltado en las conclusiones de la discusión Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015, las PYME representan dos tercios de todos los puestos de trabajo y crean la mayor parte de los nuevos empleos. Contribuyen al crecimiento económico, estimulan la innovación y la diversificación económica y proporcionan medios de subsistencia. Además, las PYME forman parte de las cadenas globales de suministro, como compradores y como proveedores.

Sin embargo, en el debate sobre las empresas y los derechos humanos, la importancia de las PYME ha sido descuidada en gran medida. Es más, son las PYME mismas quienes encuentran las mayores dificultades cuando participan en el debate. A fin de comprender mejor sus desafíos, preocupaciones y oportunidades respecto a las empresas y los derechos humanos, asimismo como su necesidad de apoyo, la Organización Internacional de Empleadores en conjunto con la OIT y con el co-patrocinio del Grupo de Trabajo de la ONU sobre empresas y derechos humanos, realizó una encuesta mundial sobre las PYME.

Un total de 250 empresas de 32 países respondió a la encuesta (África, Asia, Europa y América). Estas compañías son predominantemente miembros de las federaciones miembros de la OIE o participantes del programa SCORE de la OIT, 52% de los encuestados emplean menos de 50 empleados, 17% entre 50 y 100 empleados y 15% más de 100 pero menos de 250 empleados y los últimos 16% emplean más de 250 empleados. La mayoría de las empresas (32%) operan en el sector manufacturero, seguido por las otras actividades de servicio (31%), alojamiento y servicios alimenticios (9%) y construcción (8%). 58% de los encuestados han respondido a la encuesta en inglés, 35% en español y 7% en francés. La gran mayoría de los encuestados (65%) no forman parte de una cadena transfronteriza de suministro, mientras que 35% sí lo están.

Este informe resume las principales conclusiones de la encuesta y pretende ser un aporte a los debates durante el Quinto Foro anual de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos (14-16 de noviembre de 2016 en Ginebra).

II. Resumen de las conclusiones preliminares

¿Son bien conocidos los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU?

La gran mayoría de las compañías encuestadas (65%) conocen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU mientras que 35% no los conocen. Sin embargo, cabe destacar que 107 encuestados omitieron responder a esta pregunta (sugiriendo que no conocen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, pero están demasiado avergonzados para admitirlo y prefirieron así saltar esta pregunta). Si nos basamos en esta suposición, el porcentaje correcto de compañías que no conocen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU ascendería a 37% (93 de 250 compañías).

El Pacto Mundial es el instrumento más conocido por parte de las PYME.

Basándose en los encuestados que respondieron a la pregunta (125 omitieron responder), el instrumento más conocido de todos es el Pacto Mundial de la ONU (54%), seguido por la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo (36%), ISO 26000 y la Iniciativa del Reporte Mundial los dos con 26%, y por último la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (23%). Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la comunicación de la Unión europea sobre la Responsabilidad Social Corporativa (2011) recibieron ambas menos de 20%. Por supuesto se puede asumir que este porcentaje es mayor solamente si se tiene en cuenta los países a los cuales se refieren estos instrumentos (países de la OCDE y los Estados miembros de la UE)

¿Crea una diferencia la participación en una cadena global de suministro?

De los 50 encuestados que son parte de una cadena transfronteriza de suministro, 35 (70%) conocen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, mientras que 15 (30%) no los conocen. Por otra parte, de los 93 encuestados que no son parte de una cadena transfronteriza de suministro, 59 (63%) conocen los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, mientras que 34 (37%) no los conocen. De este modo, los encuestados que son parte de una cadena transfronteriza de suministro son solo ligeramente más propensos a conocer los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU. Si asimismo analizamos la diferencia de conocimientos de los otros instrumentos de conducta empresarial responsable, aparece que otras variables aparte de la participación en cadenas transfronterizas de suministro, como la participación en el programa Score o en otras actividades de formación, pueden contribuir a un mejor conocimiento de los instrumentos de derechos humanos.

Firme compromiso con los derechos humanos

En términos de ejemplos positivos de implementación de los derechos humanos por parte de los encuestados, el más frecuentemente citado ha sido el cumplimiento de todas las leyes aplicables y el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen (77%), tener una política clara de compromiso para cumplir sus responsabilidades de respetar los derechos humanos (51%) y ser responsable de como remedian a sus impactos negativos de derechos humanos y ser preparado a comunicarlo externamente (40%).

Las PYME carecen de recursos

En términos de desafíos para las compañías a la hora de implementar los derechos humanos, el más frecuentemente citado es la falta de recursos (46%), la incertidumbre sobre sus obligaciones a la luz de las responsabilidades gubernamentales (36%), las legislaciones nacionales no son aplicadas en la práctica (36%), la dificultad de ejercer una actividad en situaciones en las cuales las normas económicas, ecológicas y sociales fundamentales no forman parte de las leyes nacionales (31%) así como la dificultad de traducir los compromisos estratégicos en procedimientos operacionales pertinentes (29%).

La importancia de los derechos humanos va a aumentar en el futuro

Ningún encuestado piensa que la importancia de los derechos humanos para su empresa va a disminuir. La gran mayoría (72%) piensa que la importancia para su compañía va a seguir

umentando en el futuro, mientras que 28% piensa que la situación permanecerá la misma.

La cultura de la empresa es el factor más importante para el compromiso con los derechos humanos

Las compañías se comprometen en este dominio sobre todo por la cultura de la empresa (79%), como un medio para atraer y motivar los empleados (55%), por el impulso del director general (50%), debido al riesgo reputacional (43%) y como un medio para atraer clientes (37%).

Las compañías esperan del gobierno que proporcione orientaciones.

Los encuestados tienen claras expectativas en término de apoyo esperado por parte del gobierno. Esperan que los gobiernos proporcionen orientaciones eficaces para las empresas (76%), redacten y apliquen leyes claras (75%) y nieguen el acceso a los servicios públicos de apoyo para las empresas que cometan violaciones de los derechos humanos (49%).

Las PYME esperan de las organizaciones empresariales que organicen formaciones para las PYME

Igualmente, los encuestados tienen claras expectativas en cuanto al apoyo que esperan por parte de las organizaciones empresariales. Esperan que las organizaciones empresariales organicen formaciones para las PYME sobre la implementación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (79%), que compartan informaciones sobre los desafíos y las mejores prácticas en el país (72%), que organicen de sensibilización sobre los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (70%) y que organicen formaciones para las PYME sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (66%).

Las PYME esperan de las organizaciones internacionales que difunden información sobre los desafíos y las mejores prácticas mundiales y regionales

Los encuestados también han expresado claramente sus expectativas en cuanto al apoyo que esperan de las organizaciones internacionales. Esperan principalmente que las organizaciones internacionales faciliten el intercambio de información sobre los desafíos y las mejores prácticas mundiales y regionales (79%), que promueven el respeto de los derechos humanos dentro de las empresas y, cuando es solicitado, ayuden a los Estados a cumplir sus obligaciones de proteger los derechos humanos contra las violaciones cometidas por las empresas (67%), contribuyan al fortalecimiento de capacidades y campañas de sensibilización entre los Estados miembros (54%) y que ofrezcan oportunidades de participar en las actividades de las organizaciones internacionales (49%).

Las mayores restricciones empresariales para las PYME son la burocracia y la corrupción

Las cinco restricciones y obstáculos más importantes afrontados por las PYME siguen siendo la burocracia (valorada 3,9 de 5), la corrupción (3,87), los impuestos (3.84), la complejidad de las leyes y de las regulaciones (3.74) y el acceso a la financiación (3.61).

Las PYME tenían una visión positiva hasta el fin del año

Las empresas tenían una visión positiva en cuanto al desarrollo de sus actividades comerciales hasta el fin del año 2016. 83% de las empresas pensaban que sus negocios iban a aumentar (43%) o al menos permanecer estable (40%).

Las empresas tenían también una visión relativamente positiva a largo plazo

Las empresas tenían también una visión relativamente positiva a largo plazo (durante los 5 próximos años) puesto que 80% pensaban que la economía de sus países respectivos iba o a crecer (47%) o a permanecer estable (33%).

III. Conclusiones

Las PYME conceden una gran importancia a los derechos humanos. Ninguna empresa ha indicado que la importancia de los derechos humanos va a disminuir en el futuro. Como muchos otros estudios, esta encuesta también resalta la importancia de la cultura de la empresa y la actitud del director general, al igual que el objetivo de retener los empleados como motor para una conducta empresarial responsable.

No obstante, la encuesta también demuestra que las empresas son confrontadas a desafíos en cuanto a sus responsabilidades de respetar los derechos humanos. Como era de esperar, la falta de recursos es un inmenso desafío para las empresas. Sin embargo, el hecho que las empresas encuentran problemas cuando la legislaciones nacional no es aplicada en la práctica y que las empresas tienen dificultades de ejercer una actividad en situaciones en las cuales las normas económicas, ecológicas y sociales fundamentales no forman parte de las leyes nacionales, hace resaltar la necesidad para los gobiernos de cumplir mejor sus responsabilidades de proteger, implementar y aplicar los derechos humanos.

Asimismo queda claro que más campañas de sensibilización son necesarias en cuanto a los Principios rectores de las ONU. Sobre este tema, las PYME tienen claras expectativas por parte de los gobiernos y de las organizaciones empresariales para proporcionar orientaciones, consejos y el fortalecimiento de capacidades. También existen claras expectativas dirigidas hacia las organizaciones internacionales en cuanto al intercambio de buenas prácticas, apoyo a los gobiernos para que cumplan sus responsabilidades de proteger los derechos humanos y promuevan el fortalecimiento de capacidades de los gobiernos.

La Organización Internacional del Trabajo tiene un programa para apoyar las capacidades de las PYME, llamado SCORE. A continuación se exponen algunas de las principales lecciones aprendidas del programa SCORE.

