KPMG

Encuesta sobre Derechos Humanos en las Empresas

Impactos y desafíos

2ª edición

América del Sur

Marzo 2025

Índice

Introducción 3

Perfil de riesgo 4

Políticas internas de derechos humanos 5

Evaluación de riesgos 9

Acciones preventivas 11

Monitoreo 14

Comunicación y respuesta 15

Metodología 17

Perfil del encuestado 18

Perfil de la empresa 19

Conclusión 21

Introducción

En esta edición de la ***Encuesta de Derechos Humanos en las Empresas – Impactos y Desafíos - América del Sur***, producida por KPMG, destacamos los avances y desafíos que enfrentan las organizaciones en sus prácticas de gobernanza de derechos humanos en la región.

Del 12 de septiembre al 26 de noviembre de 2024, KPMG entrevistó mediante un cuestionario *online* a más de 120 profesionales de diferentes sectores de la economía que trabajan en cinco países de América del Sur, siendo el 65% de Brasil, el 15% de Argentina, el 15% de Venezuela, el 4% de Perú y el 1% de Uruguay.

La participación de empresas de diferentes tamaños y sectores permitió tener una visión integral sobre este tema, revelando las tendencias, buenas prácticas y los vacíos por llenar.

La encuesta refleja la creciente importancia del tema para las organizaciones que enfrentan presiones regulatorias, sociales y de mercado para alinear sus operaciones con los estándares globales de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

Gobiernos, inversores y consumidores exigen con mayor frecuencia más transparencia y compromiso de parte de las empresas con relación a los temas sociales y laborales, por lo que resulta fundamental que las empresas estén preparadas para actuar de manera proactiva y estructurada.

Este estudio no solo propone entregar un diagnóstico del escenario actual sobre el enfoque de los derechos humanos en las organizaciones sudamericanas: nuestro propósito es proporcionar un punto de partida rico en nuevas *ideas* que permitan ayudar a las empresas a alinear sus operaciones, repensar estrategias e identificar brechas y oportunidades en torno a las mejores prácticas globales.

La construcción de un entorno empresarial más ético, justo e inclusivo implica el compromiso con los derechos humanos, y esta encuesta pretende contribuir a ese avance.

¡Buena lectura!

André Winter
Socio director de ESG en KPMG en Brasil
andrewinter@kpmg.com.br

Tamara R. Oliveira
Socia directora de Forensic en KPMG en Brasil
tamararoliveira@kpmg.com.br

© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

1 Perfil de riesgo

El perfil de riesgo de las empresas analizadas revela una fuerte preocupación por los factores externos e internos que pueden afectar sus operaciones y reputación. El 97% de las empresas respondieron positivamente a uno o más factores que las exponen a riesgos relacionados con las personas, ya sea en su relación con los trabajadores o a través de proveedores, clientes y/o comunidades.

El mayor porcentaje esta asociado a los riesgos de terceros (79%), lo que indica que la relación con proveedores, prestadores de servicios y socios comerciales representa uno de los principales desafíos en la gestión de los derechos humanos.

Este dato sugiere la necesidad de que las empresas monitoreen y realicen *la debida diligencia* en sus cadenas de valor para reducir los riesgos relacionados con las condiciones de trabajo, el cumplimiento legal y el impacto social y ambiental.

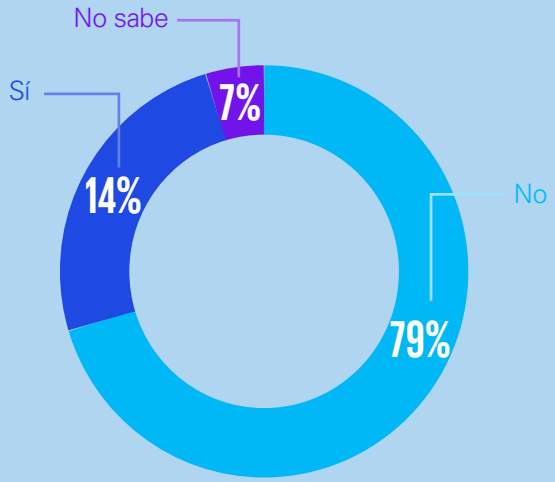
Los riesgos asociados a los clientes (53%) y a los trabajadores directos (51%) también parecen relevantes, lo que demuestra que más de la mitad de las empresas encuestadas están expuestas tanto a las condiciones laborales internas como a las posibles consecuencias de sus productos y servicios para los consumidores.

Los riesgos asociados a la comunidad (40%) reflejan el lugar de acción de algunas organizaciones que tienen un impacto directo sobre las personas que viven en su entorno.

El perfil de riesgo fue extraído a partir de las relaciones existentes entre las empresas y las personas y los factores que aumentan la probabilidad de algún impacto negativo en esa relación. Por ejemplo, la contratación de mano de obra migrante, productos enfocados a ciertos grupos (por ejemplo, niños, niñas y adolescentes) o trabajos en áreas sensibles como la proximidad a pueblos originarios.

Perfil de riesgo - elección múltiple:

La empresa opera en países considerados de mayor riesgo de violación a los derechos humanos:



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

2 Políticas internas de derechos humanos

Los principios 15 y 16 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos[1] orientan a las empresas en la incorporación compromisos a través de políticas internas de derechos humanos.

De acuerdo con los datos analizados, el 76% de las empresas dice tener alguna política o directriz relacionada con los derechos humanos, ya sea un documento específico disponible públicamente (33%), una política divulgada solo internamente (9%) o como parte del código de conducta u otro documento más completo (34%).

Sin embargo, el 15% de los encuestados manifestó que las empresas para las que trabajan aún no cuentan con lineamientos sobre el tema, mostrando un espacio interesante para avanzar en la formalización de estos compromisos.

En cuanto a los temas abordados en estas políticas, hay un enfoque significativo en el acoso (87%), la discriminación (85%) y la salud y seguridad en el trabajo (83%), aspectos esenciales para garantizar un entorno laboral justo y seguro. Además, las condiciones de trabajo decentes (78%), el trabajo esclavo (70%) y el trabajo infantil (69%) ocupan un lugar destacado, lo que refleja la preocupación por las prácticas laborales éticas.

Sin embargo, las cuestiones relacionadas con las comunidades (44%), el impacto de los productos (43%) y los pueblos originarios (26%) reciben menos atención, lo que indica que el impacto social más amplio de las actividades empresariales puede no estar presente en los modelos de negocio, subestimarse o tratarse de forma secundaria.

Sin embargo, las cuestiones relacionadas con las comunidades (44%), el impacto de los productos (43%) y los pueblos indígenas (26%) reciben menos atención, lo que indica que el impacto social más amplio de las actividades empresariales puede no estar presente en los modelos de negocio, subestimarse o tratarse de forma secundaria.

Otro aspecto relevante es la inclusión de otros elementos en estas políticas de derechos humanos: el 55% de las empresas incluye canales de denuncia en sus directrices, el 51% hace referencia a leyes y acuerdos internacionales, y el 36% identifica a los responsables de implementar la política.

Estos números muestran el esfuerzo por hacer más operativos los compromisos, pero indican que un número relevante de empresas no tiene indicaciones claras sobre cómo aplicar estas políticas.

Con respecto a la alineación con iniciativas globales, el 41% de las organizaciones encuestadas dice tener un compromiso público con los derechos humanos, como la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), mientras que el 40% no tiene compromisos formalizados y otro 19% no pudo informar.

Observamos que estos números son bastante diferentes según el tamaño de la empresa, estando presente en el 62% de las grandes organizaciones (con más de tres mil empleados), pero solo en el 32% de las medianas y pequeñas empresas.

El 43% de los encuestados afirmó que sus políticas internas están en línea con algún punto de referencia mundial, pero solo el 38% de ellas se basan en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) y/o las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*), mientras que un significativo 57% no menciona ningún conjunto de principios.

Esta brecha puede ser indicio de una oportunidad de mejora en la forma en que las empresas incorporan los derechos humanos a sus estrategias.

Finalmente, al analizar la integración de este compromiso en los procesos internos, el 50% de las empresas afirma que los derechos humanos se han incorporado en todas sus operaciones, mientras que el 26% lo ha hecho solo en algunos procesos.

Sin embargo, el 11% declaró que no tiene ninguna integración. Aquí, de nuevo, observamos una diferencia entre las grandes empresas y el resto, ya que el 74% de las grandes empresas afirman que se incorporan de forma transversal, frente al 42% de las demás.

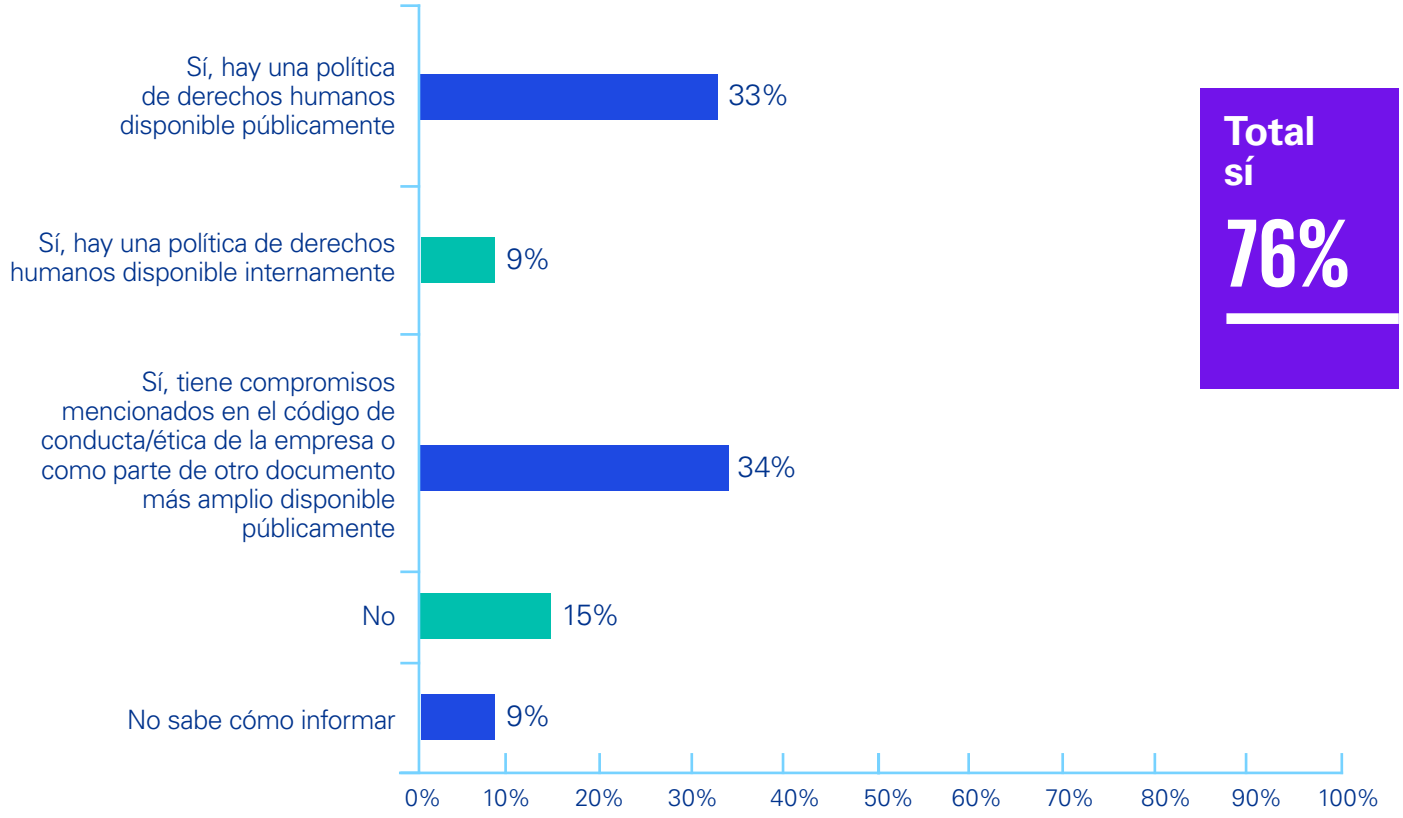
En general, se percibe un escenario de avances y desafíos. Por un lado, hay un creciente reconocimiento de la importancia de los derechos humanos en las empresas; pero, por otro, hay un camino por recorrer para garantizar políticas más integrales, transparentes y alineadas con las mejores prácticas globales.

La referencia al principio 16 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas define la expectativa de que la política sea aprobada por el más alto nivel jerárquico, se construya a partir del aporte de expertos, estipule las expectativas de *las partes interesadas*, esté disponible públicamente y esté reflejada en otros procedimientos internos aplicables.

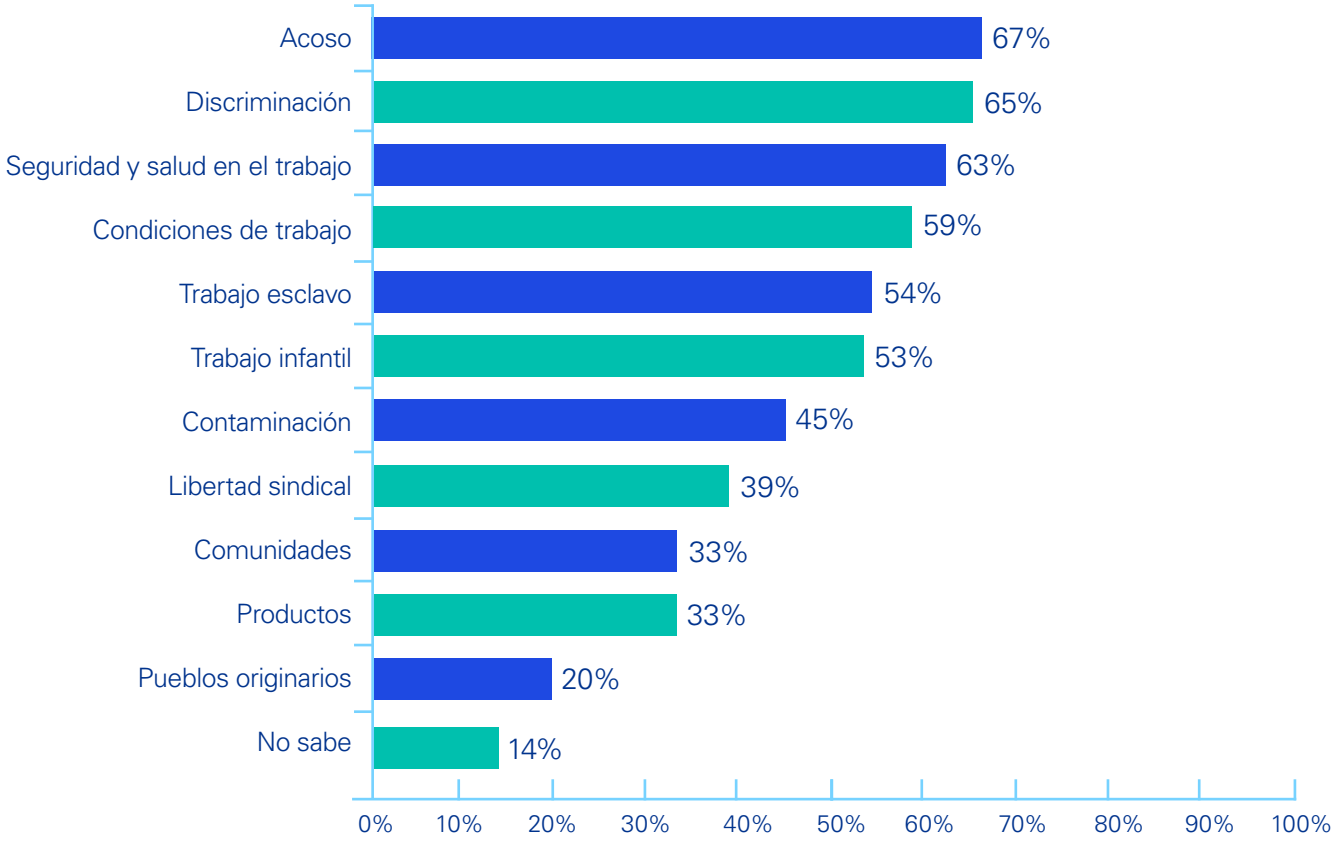
[1] UNGPs: *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (en español: Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos - PRNU).

KPMG © 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

¿Cuenta la empresa con políticas/directrices de derechos humanos disponibles públicamente?

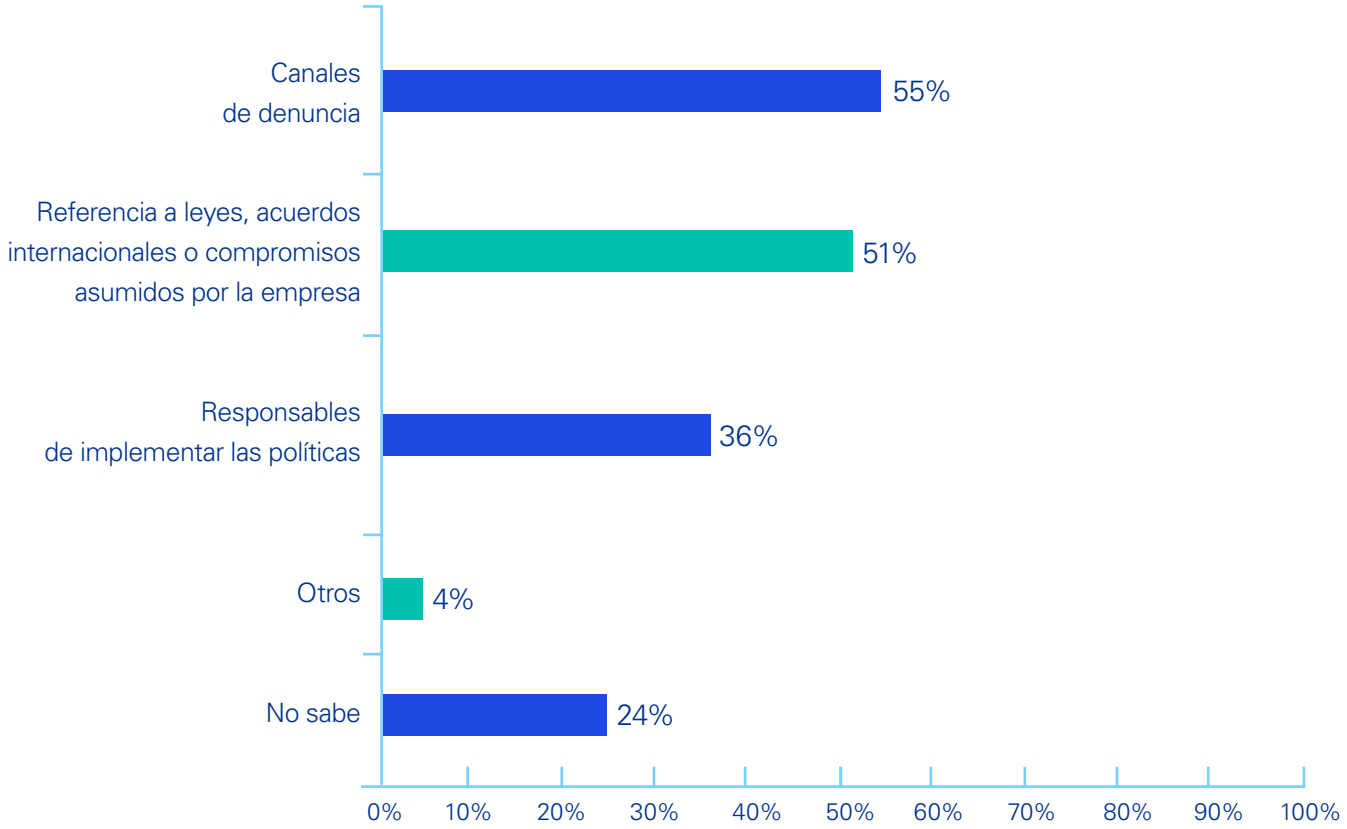


¿Qué elementos se tratan en la política? Puede elegir más de una opción.

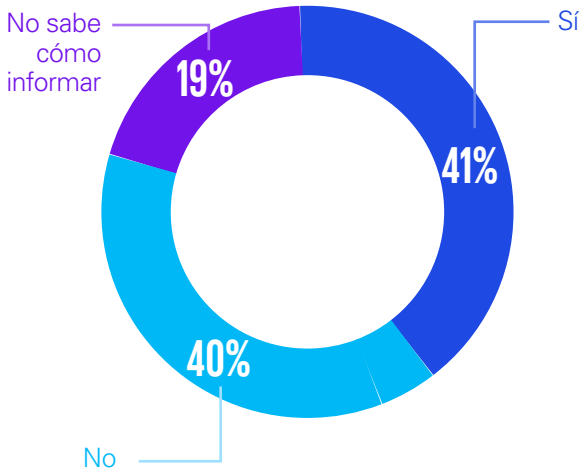


© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

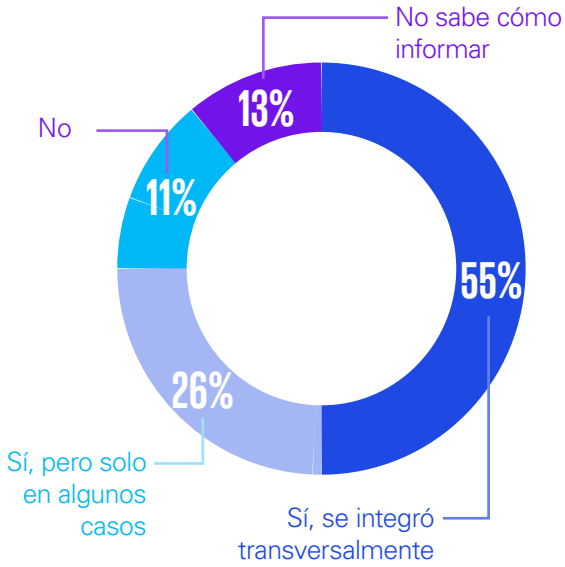
¿Qué otros elementos se mencionan en la política de derechos humanos?



¿Tiene la empresa algún compromiso público alineado con el impacto en los derechos humanos (por ejemplo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas)?

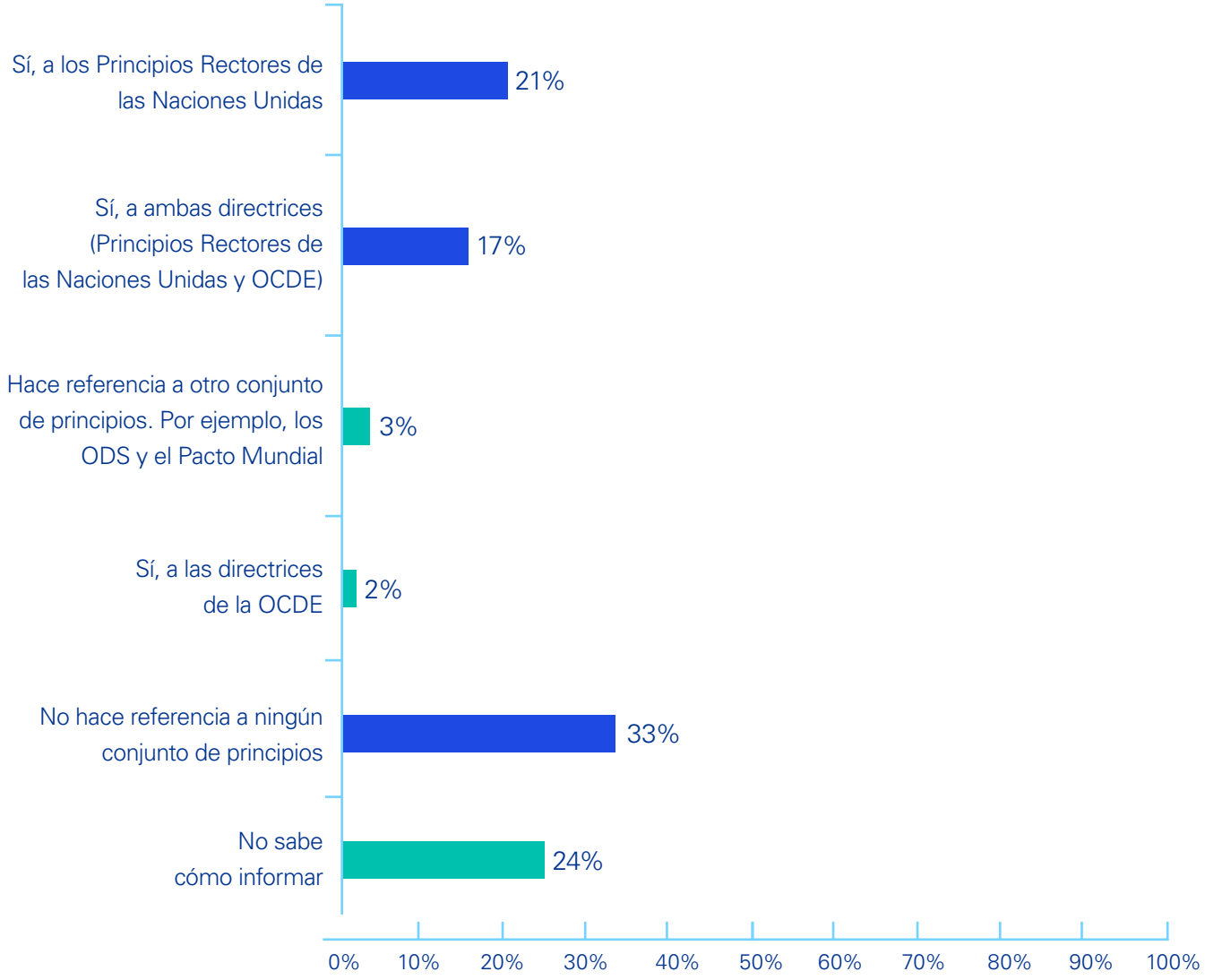


¿El compromiso está reflejado en otros procesos?



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

La empresa hace referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos en las Empresas (PRNU) o a las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales sobre su compromiso



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

3 Evaluación de riesgos

El Principio 18 de los PRNU guía el proceso de evaluación de los riesgos de los impactos empresariales sobre las personas.

El enfoque de las empresas latinoamericanas en la gestión de riesgos en materia de derechos humanos aún presenta desafíos significativos. Solo el 30% de las empresas afirma haber realizado un análisis de riesgos relacionado con el tema, mientras que el 46% no ha adoptado esta práctica y el 24% no pudo informar.

Las empresas más grandes, con un 50% con más de tres mil empleados, ya han realizado este tipo de evaluación. En la comparación regional, vemos que el 63% de las empresas en Brasil aún no han realizado este tipo de análisis, un número que se eleva al 78% en Argentina y al 89% en Venezuela.

En otras palabras: la identificación proactiva de riesgos relacionados con los derechos humanos aún no es una realidad para una parte importante de las organizaciones, lo que puede comprometer la prevención, el seguimiento y la mitigación de los impactos negativos.

Además, entre las empresas que realizan este análisis, la frecuencia de revisión es limitada: solo el 26% revisa los riesgos anualmente o con mayor frecuencia, mientras que el 17% lo hace cada dos años o más. Cabe destacar el hecho de que el 33% de las empresas encuestadas no tiene ninguna previsión de fecha para revisar el análisis de riesgos.

La integración de los derechos humanos en la matriz de riesgo corporativa también tiene limitaciones. Si bien el 41% de las empresas ha incorporado el tema en sus respectivas matrices de riesgos, el 26% no lo ha hecho y el 15% dice que ni siquiera tiene una matriz de riesgos estructurada.

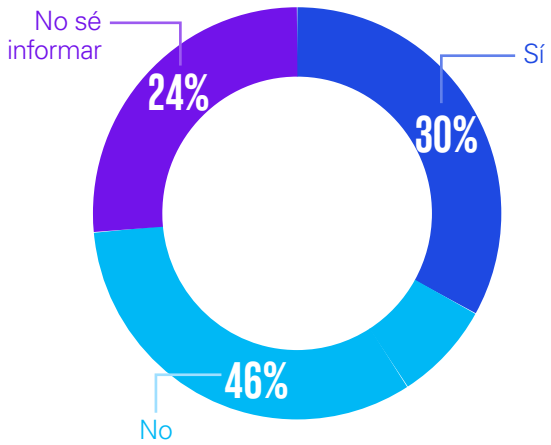
Además, el 18% de los encuestados no pudo informar sobre esta integración, lo que puede indicar una falta de comunicación interna sobre gobernanza en este tema.

La ausencia de una gestión bien definida y predecible puede llevar a un retraso en la identificación de vulnerabilidades, comprometiendo la capacidad de las empresas para responder a los cambios en los escenarios regulatorios y operativos.

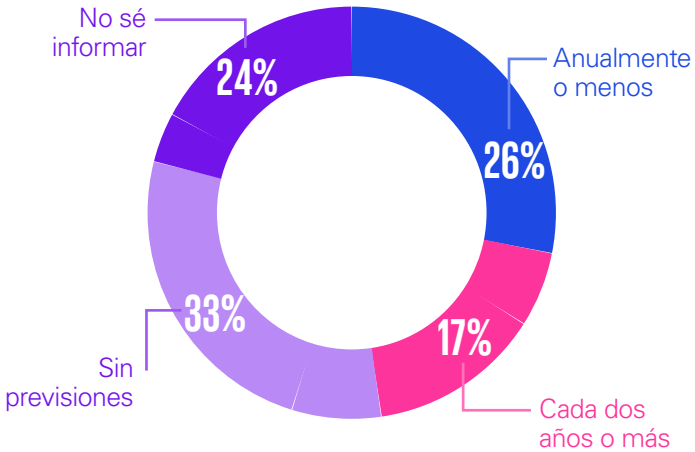
Al ser consultados sobre la idoneidad de la estructura existente para la gestión de riesgos en materia de derechos humanos, el 53% de los encuestados dijo que creía que era adecuada, mientras que el 30% no estaba de acuerdo y el 17% no sabía cómo informar. Una percepción relativamente positiva en cuanto al manejo del tema.

En cuanto al área responsable de la gestión de riesgos en derechos humanos, en la región se concentra en el área de Recursos Humanos (37% de las empresas, con énfasis en Perú, donde el porcentaje es del 83%), Sostenibilidad (22%) y Legal/*Compliance* (21%, pero Venezuela con solo el 6%).

¿Ha realizado análisis de riesgos en derechos humanos?

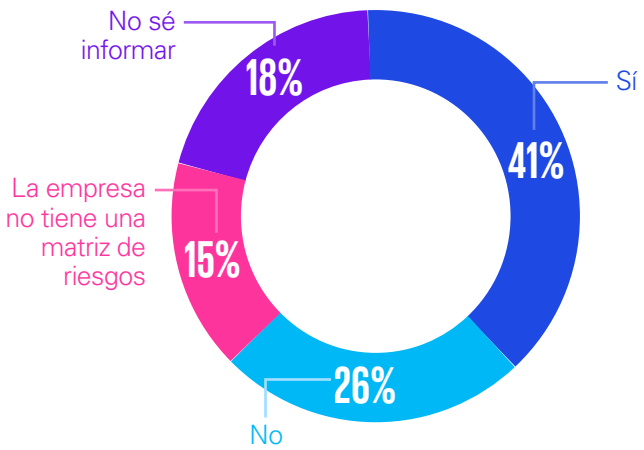


Frecuencia de revisión del análisis de riesgos en derechos humanos:

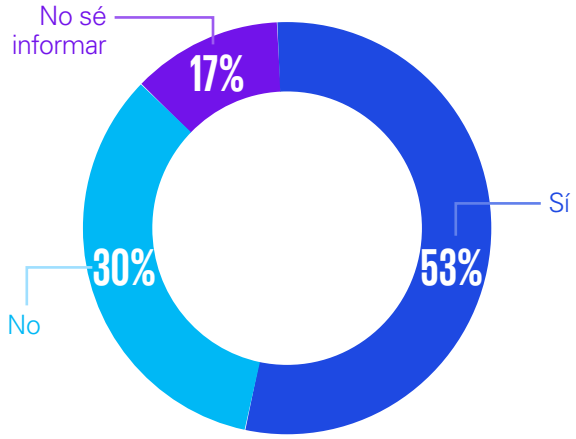


© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

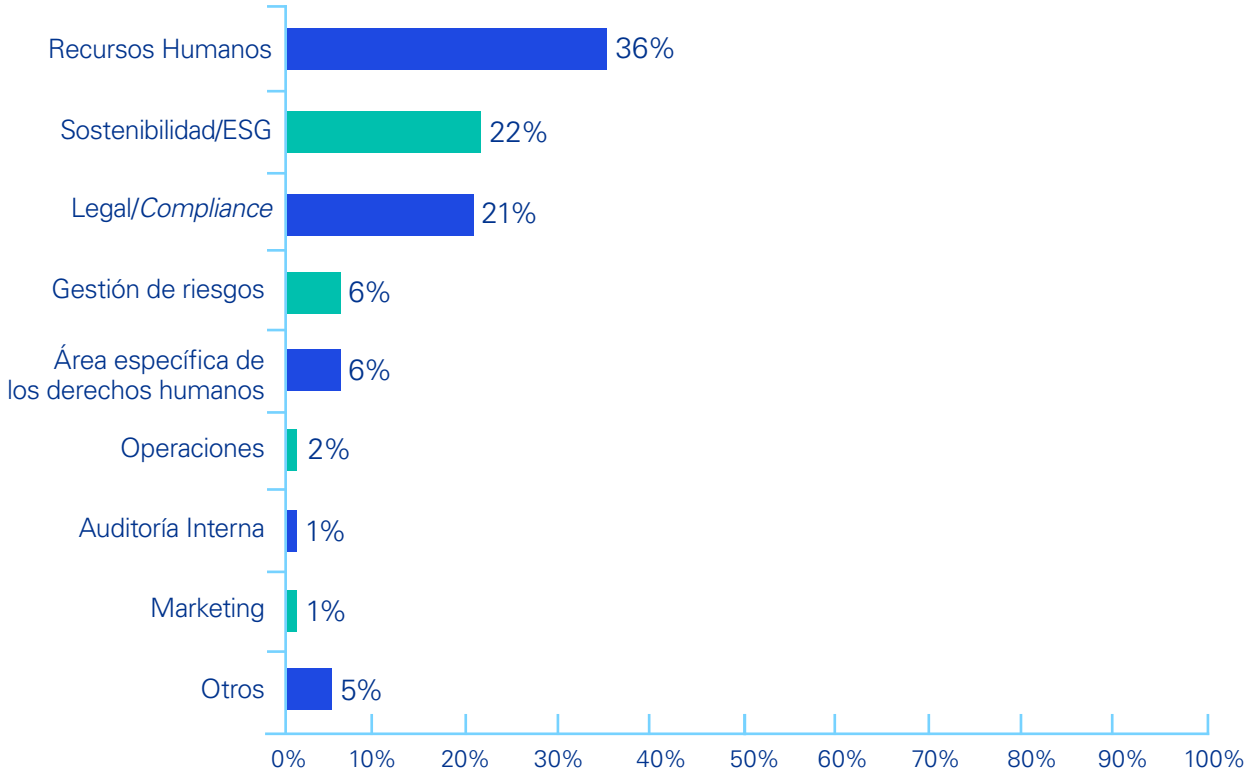
¿Los impactos sobre los derechos humanos fueron incorporados a la matriz de riesgos corporativos?



¿Considera la estructura actual de gestión de temas de derechos humanos apropiada?



Área responsable:



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

4 Acciones preventivas

El Principio 19 de los PRNU presenta mecanismos para que las empresas tomen medidas preventivas contra violaciones de derechos humanos.

Las acciones preventivas juegan un papel esencial en la mitigación de riesgos y en la promoción de una cultura organizacional comprometida con los derechos humanos. Sin embargo, los datos muestran que aún existen brechas significativas en la implementación de medidas concretas dentro de las empresas latinoamericanas.

La cadena de suministro es un punto crítico en la gestión de los derechos humanos, el 61% de las empresas encuestadas tienen un código de conducta para los proveedores. Sin embargo, solo el 12% complementa esta iniciativa con capacitaciones específicas para involucrar a sus proveedores en el tema.

Al mismo tiempo, el 26% de las empresas no cuenta con un código de conducta para proveedores, de los cuales el 9% indica que está en desarrollo, lo que demuestra que una parte importante de las empresas aún no han establecido directrices claras para terceros. Además, el 13% de los encuestados no pudo informar sobre la existencia de este código, lo que puede indicar fallas en la comunicación interna y la gobernanza en este tema.

La inserción de cláusulas contractuales que refuercen los compromisos en materia de derechos humanos es una estrategia clave para garantizar el cumplimiento de los socios y proveedores. Sin embargo, solo el 47% de las empresas adopta esta práctica, mientras que el 28% no la utiliza y el 25% no sabe cómo informar. Estos datos muestran que muchas empresas aún no han incorporado mecanismos formales para responsabilizar a sus socios comerciales en relación con las buenas prácticas sociales y ambientales.

Objetivos y seguimiento

Establecer metas claras relacionadas con los compromisos en materia de derechos humanos es esencial para garantizar avances concretos, pero solo el 32% de las empresas tiene metas establecidas en este sentido, mientras que el 48% no define objetivos específicos y el 20% no sabe si éstas existen. La ausencia de indicadores claros dificulta la medición del progreso y la rendición de cuentas de las empresas en el cumplimiento de sus compromisos.

Además, al analizar la vinculación de las metas con los incentivos y el seguimiento, los números revelan un escenario fragmentado: entre las empresas que han establecido metas sobre el tema, el 51% las vincula a bonificaciones o a la evaluación del desempeño del liderazgo; 51% los divulga públicamente en sus sitios web o informes de sostenibilidad; y el 49% cuenta con el seguimiento del consejo.

La capacitación de los empleados es uno de los principales mecanismos para difundir una cultura organizacional enfocada en la protección de los derechos humanos. Sin embargo, solo el 34% de las empresas establecen una formación obligatoria para todos los empleados, incluido los contratistas y tercerizados.

Otros enfoques incluyen capacitación obligatoria solo para líderes y roles críticos (5%) y capacitación opcional (10%). Es significativo que el 36% de las empresas no realice ningún tipo de formación en derechos humanos.

Presupuesto de derechos humanos

La asignación de recursos específicos a acciones de derechos humanos refleja el compromiso de las empresas con la implementación de estas políticas. Sin embargo, los datos revelan un equilibrio entre las empresas que tienen un presupuesto dedicado (37%) y las que no proporcionan una asignación financiera para el tema (37%), mientras que el 26% de los encuestados no pudo informar sobre la existencia de un presupuesto destinado a este fin.

La ausencia de financiación estructurada puede comprometer la eficacia de las acciones preventivas y dificultar la adopción de prácticas más sólidas.

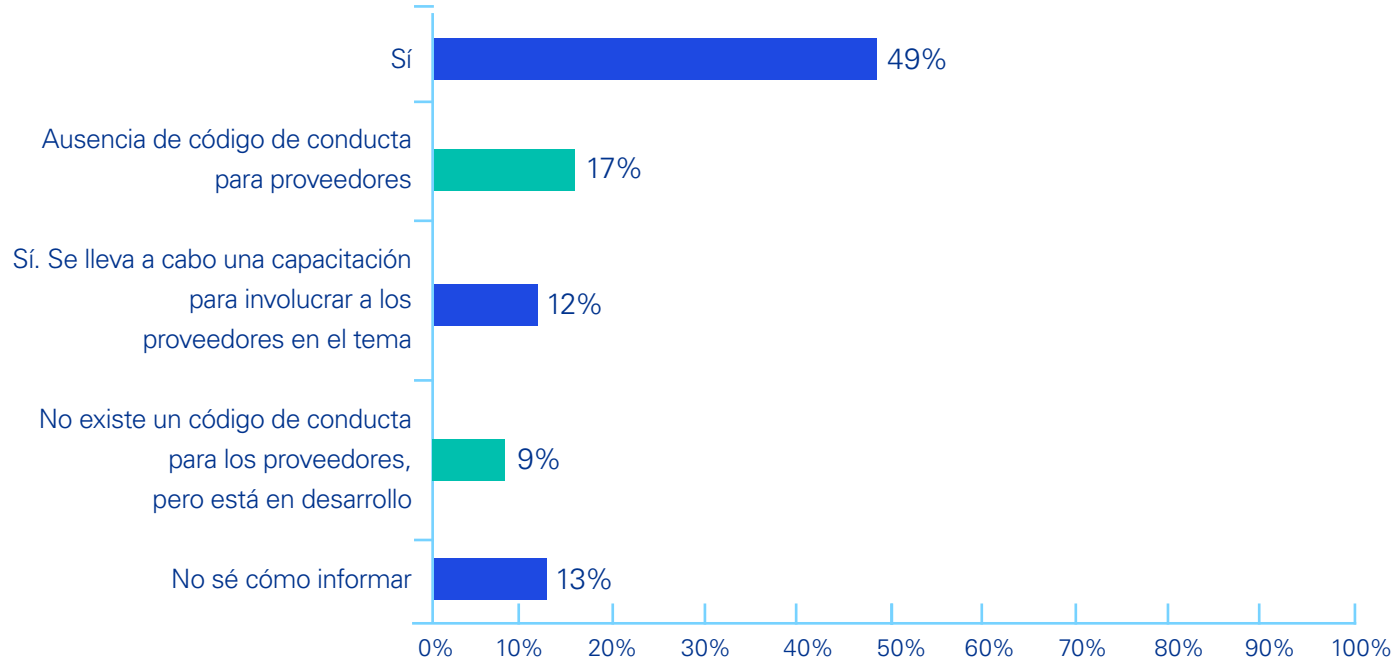
Los datos muestran que persisten importantes desafíos en la incorporación efectiva de prácticas preventivas respecto al impacto de las actividades de las empresas en las personas.

La falta de códigos de conducta para los proveedores, la baja adherencia a la inclusión de cláusulas contractuales, la ausencia de objetivos vinculados a incentivos y la falta de formación obligatoria indican que muchas empresas siguen tratando los riesgos relacionados con estos impactos de forma secundaria.

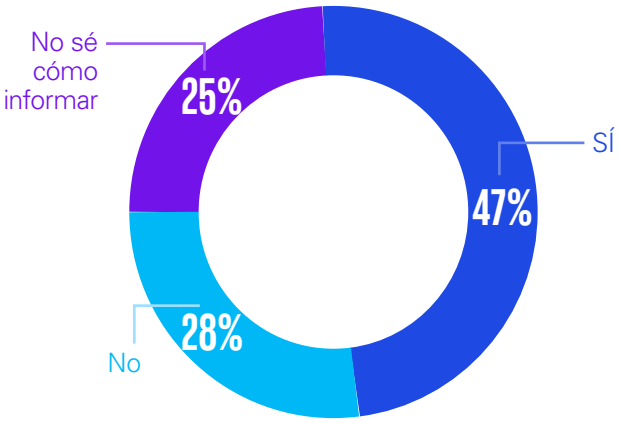
Ante las tendencias legislativas mundiales en la materia, las empresas de la región deben adoptar medidas preventivas más firmes que fortalezcan sus mecanismos de gobernanza, aumenten la transparencia de sus iniciativas y garanticen que los compromisos asumidos se traduzcan en prácticas concretas y medibles.

KPMG © 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

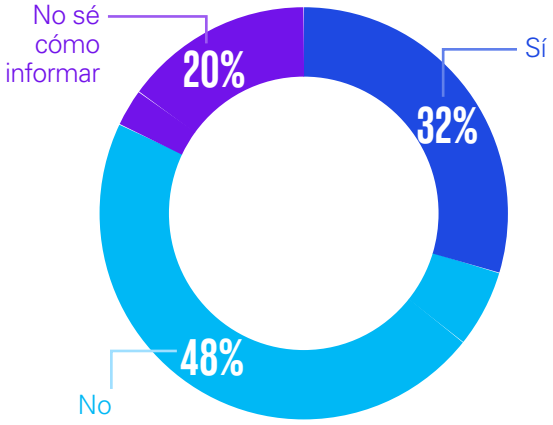
Código de Conducta para Proveedores:



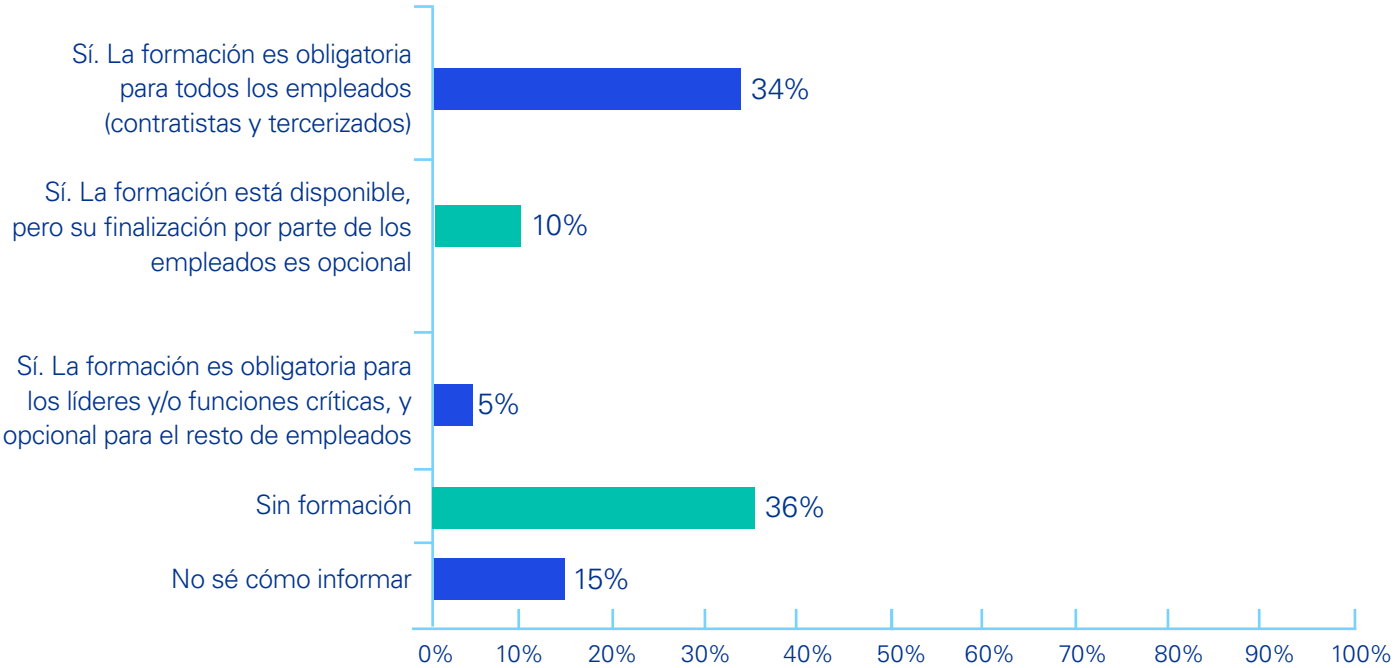
Utilizan cláusulas estándar de derechos humanos en los contratos:



¿Hay metas establecidas en las asignaturas de los derechos humanos?

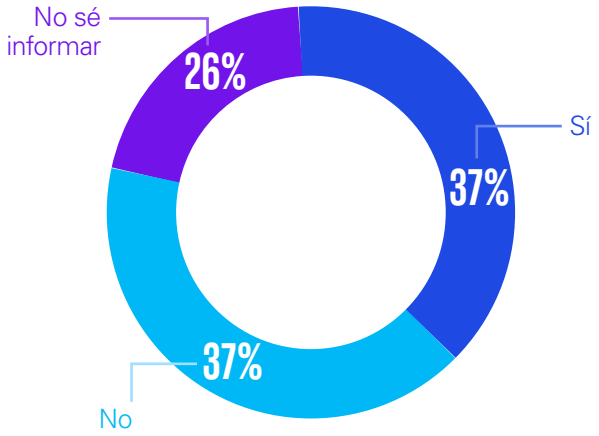


Capacitación en derechos humanos:

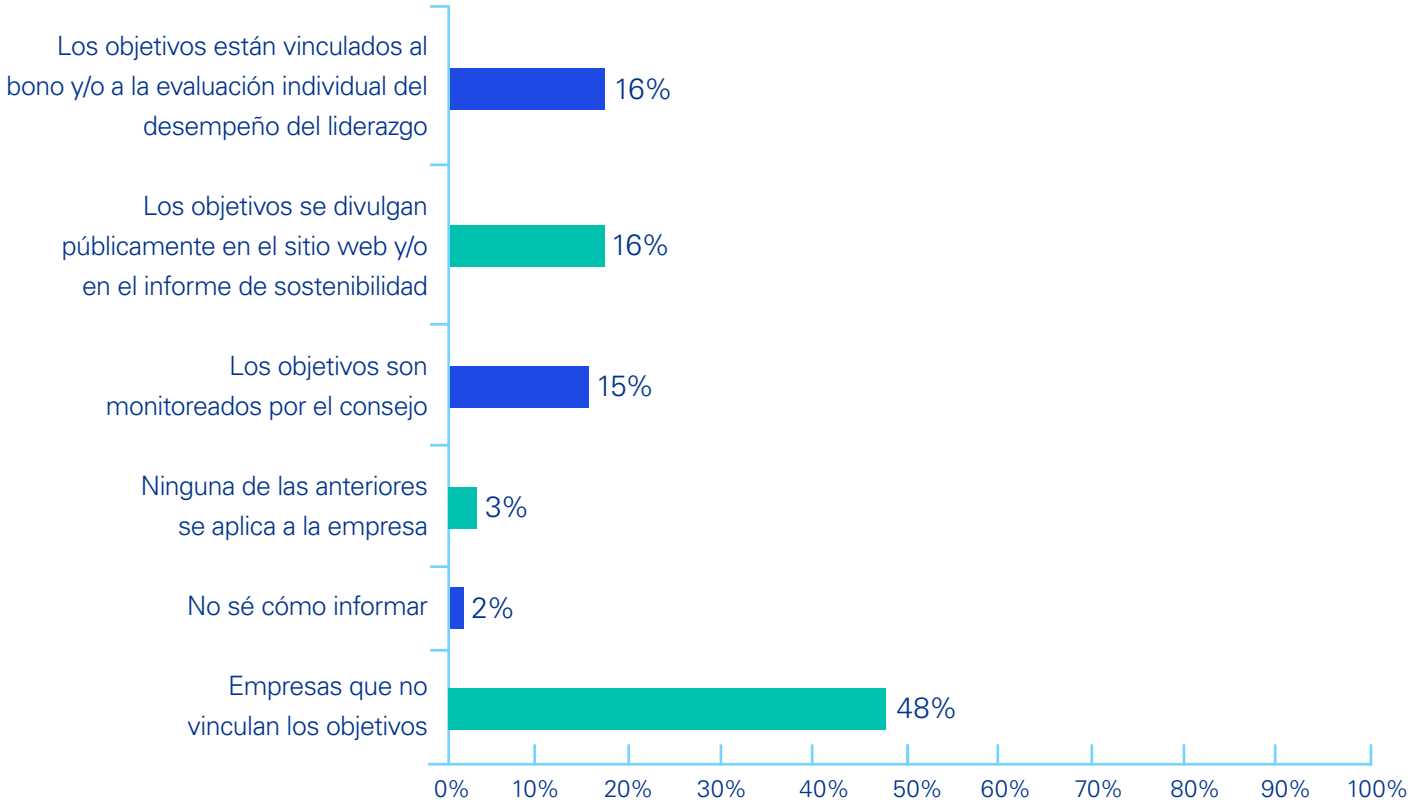


KPMG © 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

¿La empresa tiene el presupuesto para responder ante incidentes y apoyar iniciativas de prevención?



Vinculación de objetivos:



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

5 Monitoreo

El Principio 20 de los PRNU define cómo las empresas pueden monitorear la efectividad de las acciones preventivas adoptadas.

El seguimiento es una parte esencial de la gestión para garantizar que los compromisos en materia de derechos humanos se apliquen eficazmente en toda la cadena de suministro. Sin embargo, los datos muestran que esta actividad aún no está consolidada en la mayoría de las empresas.

Solo el 39% dice realizar algún tipo de seguimiento a sus proveedores, mientras que el 43% no adopta esta práctica y el 18% de los encuestados no sabe cómo informar. Este escenario pone de manifiesto una brecha en la visibilidad de los riesgos de la cadena de suministro, lo que hace posible que se produzcan violaciones de la legislación laboral e impactos en los derechos humanos sin que las empresas tengan control o visibilidad sobre ellos.

Además, la realización de inspecciones es limitada, quedando restringida en la mayoría de los casos a las propias instalaciones de la empresa (43%). Solo el 16% extiende esta inspección a terceros, mientras que el 7% supervisa tanto sus instalaciones como alojamientos.

Una porción aún más pequeña (10%) lleva a cabo inspecciones exhaustivas, incluidas sus instalaciones, los alojamientos y las de terceros, lo que pone de manifiesto la necesidad de un seguimiento más amplio y eficaz en la cadena de producción.

Por otro lado, el 15% de las empresas no realiza inspecciones y el 9% no pudo informar sobre esta práctica, lo que refuerza la necesidad de un mayor compromiso con la inspección de las condiciones de trabajo, especialmente en los sectores que dependen de proveedores y prestadores de servicios subcontratados.

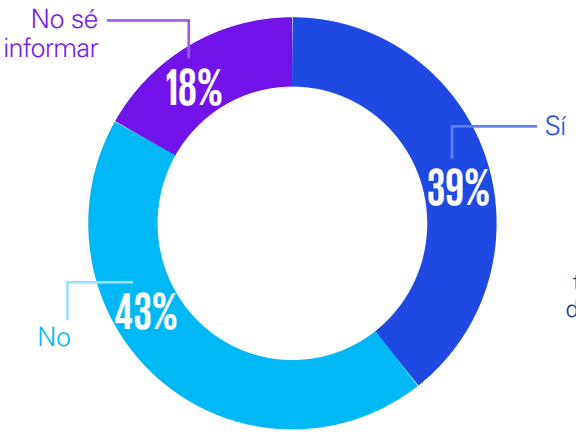
Las empresas de sectores relacionados a ciencias de la vida y salud, y energía y recursos naturales son las que realizan más actividades de seguimiento (67% y 57% de los encuestados, respectivamente). En el extremo opuesto, los sectores de telecomunicaciones, medios y tecnología (20%) e instituciones financieras (27%) son los que menos monitorean su cadena de valor.

La realidad también es diferente entre países, ya que el 49% de los encuestados en Brasil dice realizar esta actividad, en comparación con el 33% en Perú, el 28% en Argentina y el 11% en Venezuela.

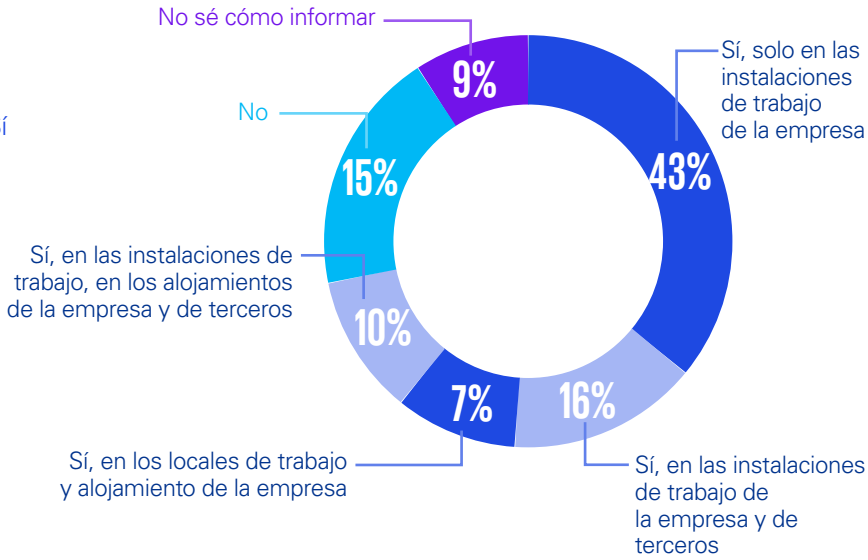
Estos datos muestran que el monitoreo de las condiciones laborales aún no es una realidad para muchas empresas en América del Sur.

Para respetar efectivamente los derechos humanos, las empresas deben fortalecer sus mecanismos de auditoría e inspección, asegurando que sus estándares se sigan no solo internamente, sino a lo largo de toda su cadena de valor.

Seguimiento de proveedores:



Peritajes e inspecciones:



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

6 Comunicación y respuesta

El Principio 21 de los PRNU indica las formas de comunicación que deben adoptar las empresas sobre sus impactos y acciones sobre los derechos humanos, mientras que el Principio 22 establece que las empresas deben proveer o cooperar en la remediación de los impactos directos o indirectos causados por ellos.

La transparencia y la capacidad de respuesta son elementos fundamentales en la gestión de los derechos humanos dentro de las empresas. Sin embargo, los datos indican que no todas las empresas adoptan prácticas robustas para reportar y remediar los impactos relacionados con el tema.

En cuanto a la comunicación corporativa, el 43% de las empresas incluyen información e indicadores sobre derechos humanos en sus memorias de sostenibilidad, lo que demuestra su compromiso con la transparencia.

Sin embargo, el 16% publica informes sin ninguna mención al tema, mientras que el 33% no produce este tipo de documentos, lo que demuestra que muchas organizaciones aún no comunican formalmente sus iniciativas y desafíos en esta materia.

Hay una diferencia significativa entre las empresas más grandes, con más de 3.000 empleados, y las más pequeñas. Entre las grandes organizaciones, el 71% publica informes con datos relacionados con los derechos humanos, en comparación con el 29% de las más pequeñas.

La existencia de canales de denuncia es una práctica ampliamente adoptada, presente en el 83% de las empresas, que permite a los empleados y grupos de interés denunciar violaciones de derechos. Sin embargo, el 14% todavía no utiliza este mecanismo, lo que puede dificultar la identificación y corrección de problemas internos.

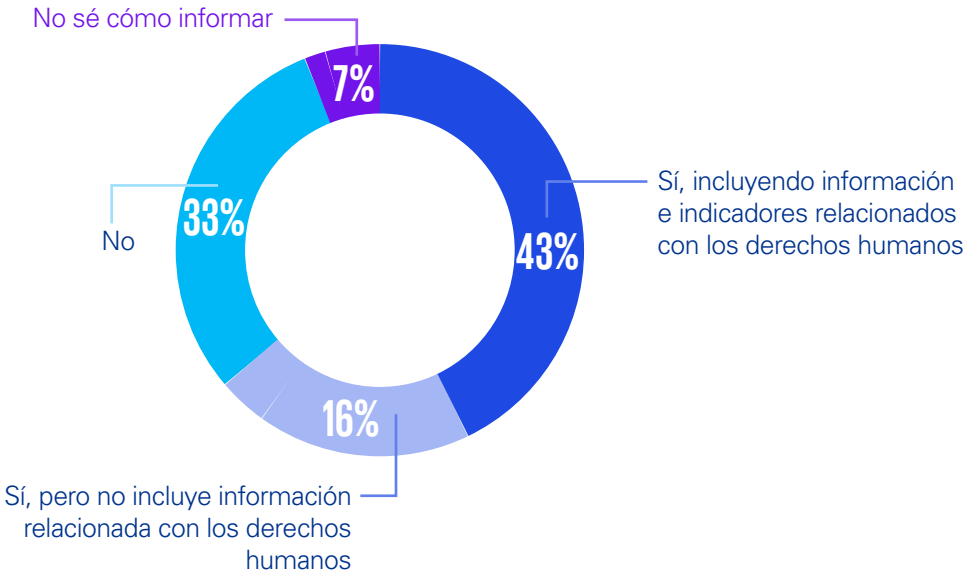
Entre las características de estos canales, el 92% garantiza el anonimato, el 69% está abierto a diferentes audiencias, el 23% opera exclusivamente de forma interna, y solo el 4% tiene una estructura exclusiva para denunciantes fuera de la organización.

Con respecto a la respuesta y resolución de incidentes, el 62% de las empresas dice que cuenta con procedimientos formales para tratar quejas y violaciones a los derechos humanos, mientras que el 23% no tiene procesos estructurados, y el 15% no sabe cómo informar.

Estos números indican que, si bien la mayoría de las empresas cuentan con mecanismos de respuesta, todavía hay un porcentaje significativo sin protocolos definidos, lo que puede comprometer la efectividad en la resolución de casos.

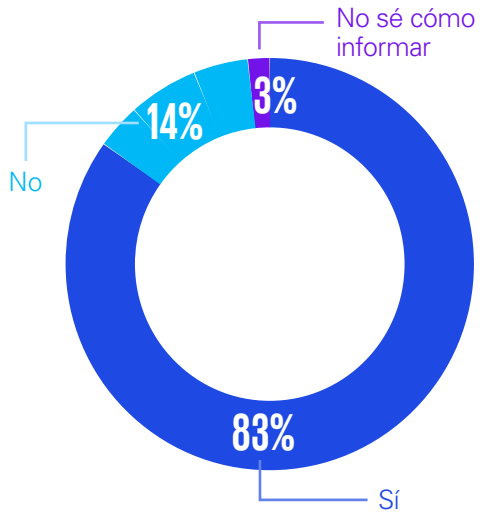
Las empresas que no revelan sus acciones o que no estructuran procesos claros de remediación corren el riesgo de comprometer su credibilidad y eficacia para hacer frente a las violaciones, por lo que es esencial ampliar las prácticas de comunicación y gobernanza en esta área.

La empresa publica informe de sostenibilidad:

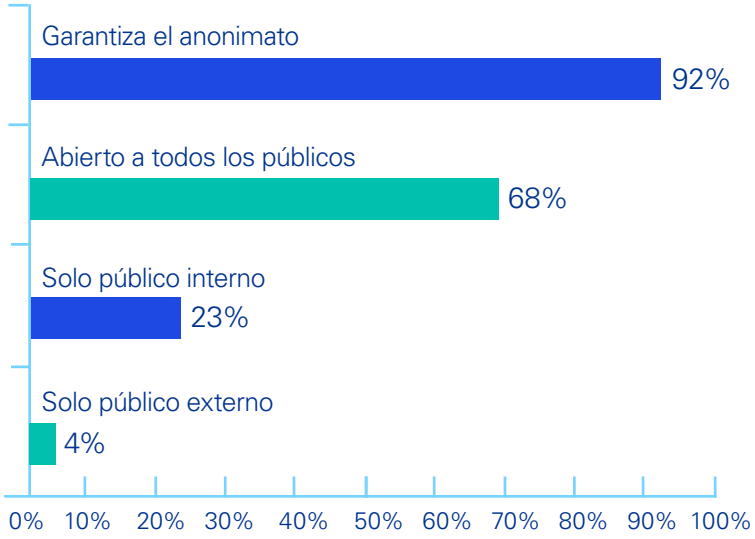


© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

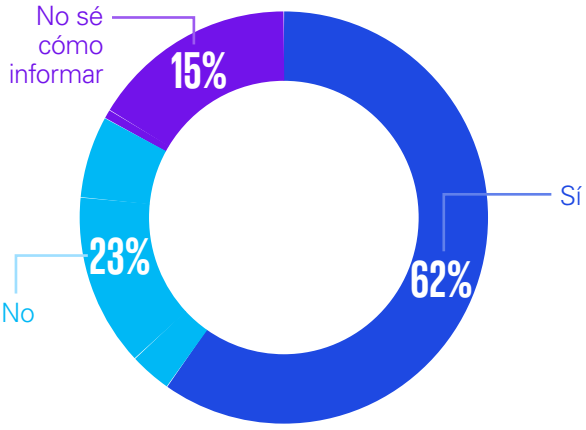
¿La organización tiene un canal de denuncias?



Características del canal de denuncias:



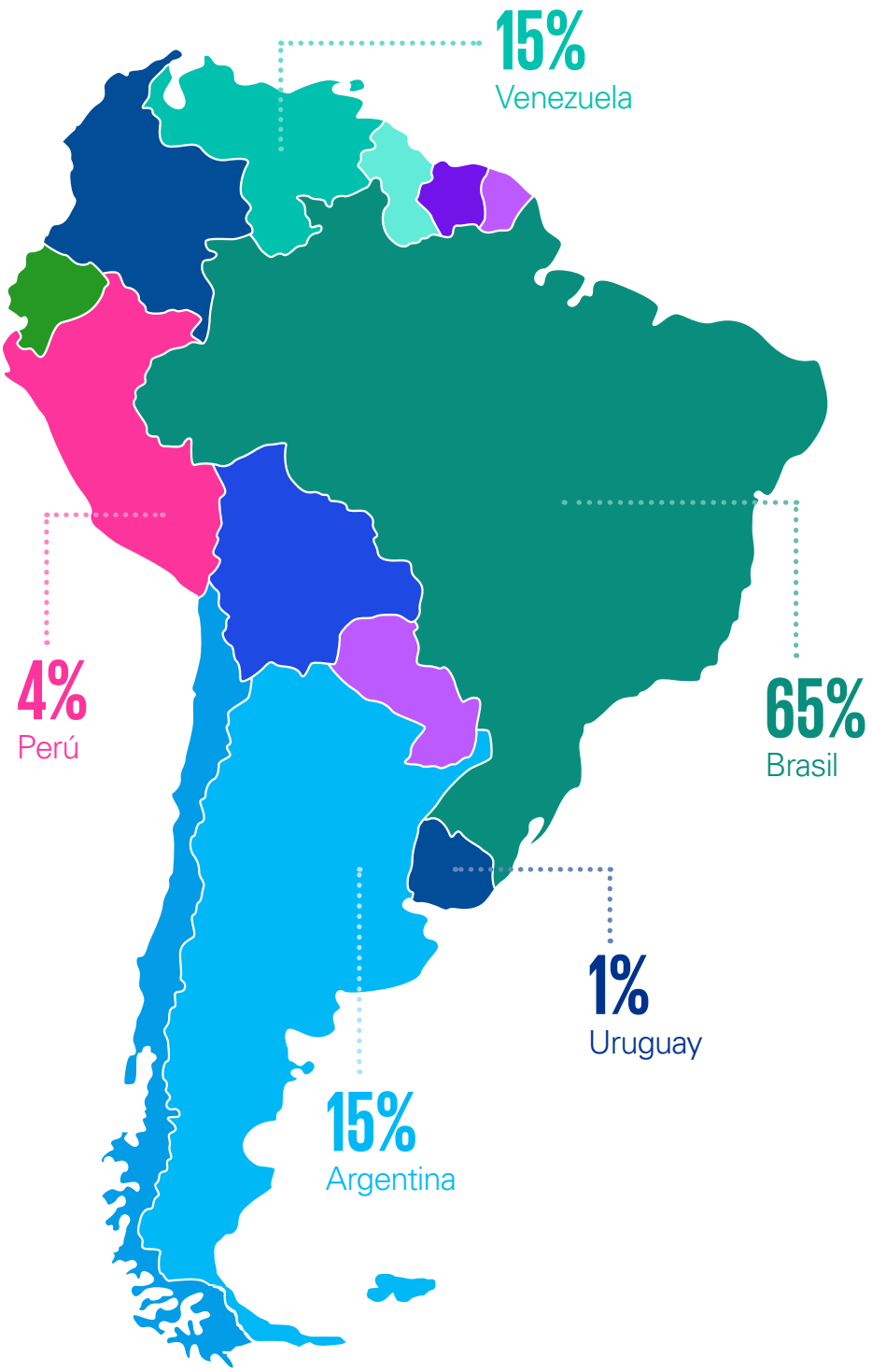
Procedimiento de respuesta y reparación:



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

7 Metodología

Del 12 de septiembre al 26 de noviembre de 2024, KPMG entrevistó, mediante un cuestionario *online*, a más de 120 profesionales de diferentes sectores de la economía que trabajan en cinco países de América del Sur, siendo el 65% de Brasil, el 15% de Argentina, el 15% de Venezuela, el 4% de Perú y un 1% de Uruguay.



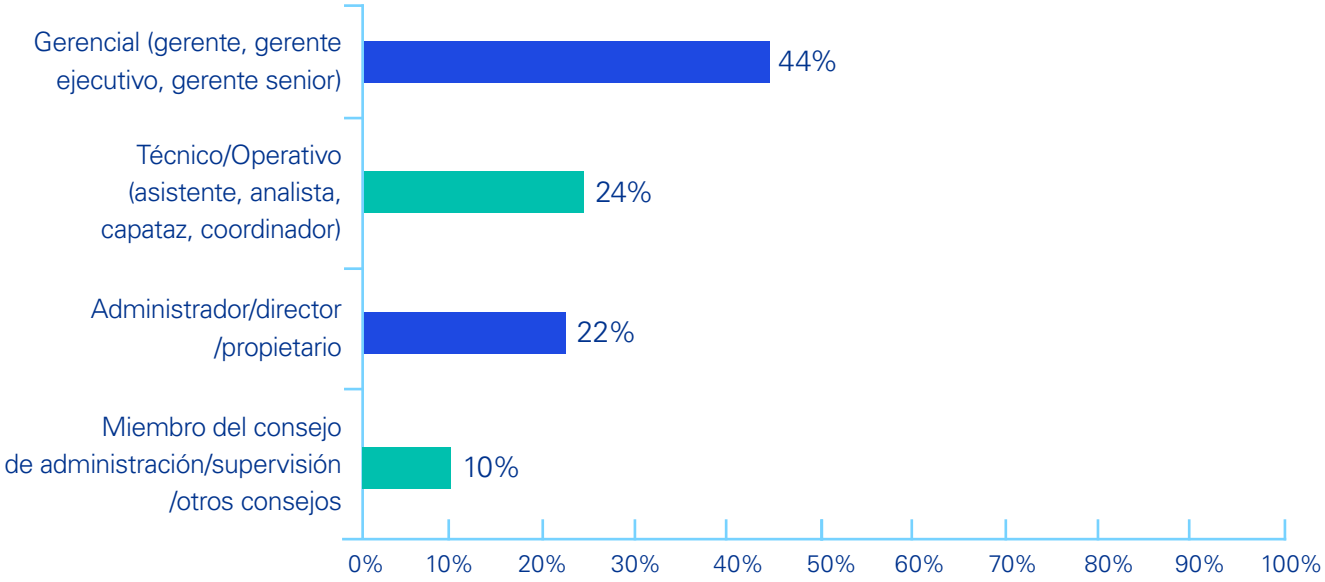
© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

8 Perfil del encuestado

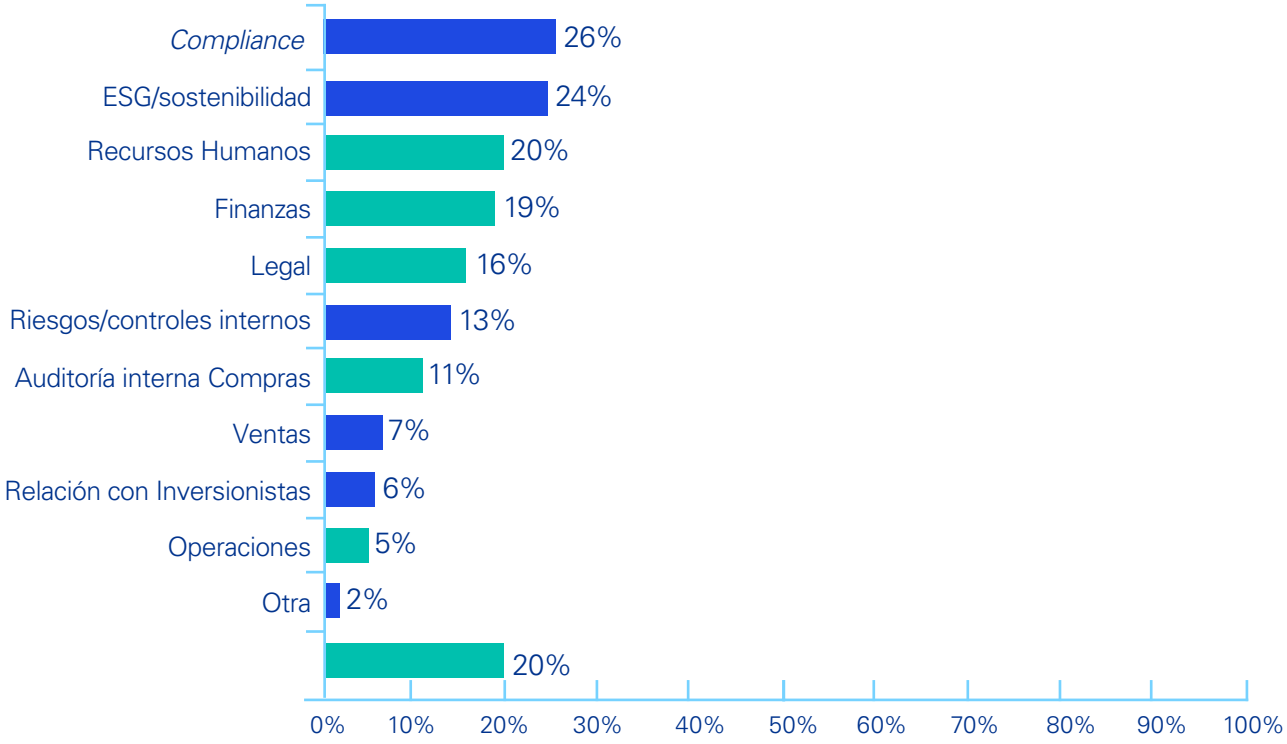
Los datos muestran un perfil diversificado entre los encuestados, con predominio de profesionales en posiciones estratégicas y de liderazgo. La mayoría ocupa puestos gerenciales (44%), seguidos de técnicos y operativos (24%) y administradores, directores o propietarios (22%).

En cuanto a las áreas de actividad, la mayor representación se encuentra en *Compliance* (26%) y ESG/Sostenibilidad (24%), destacando el protagonismo de estos temas en la agenda empresarial. El departamento de recursos humanos (20%) y de legales (16%) también ocupan un lugar destacado, lo que refuerza la conexión entre los derechos humanos, la gestión de personas y el cumplimiento legal.

Posición informada por los encuestados:



Área de especialización en la empresa[1]:



[1]Algunos encuestados ocupan más de un puesto, por lo que el total no suma exactamente el 100.

KPMG © 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

9 Perfil de la empresa

El perfil de las empresas participantes en el estudio sobre derechos humanos en América del Sur está compuesto mayoritariamente por organizaciones privadas (83%), con una menor representación de empresas públicas o de capital mixto (9%) y organizaciones sin fines de lucro (6%).

En cuanto a los segmentos de operación, los más representativos fueron Alimentos y Bebidas (8%), Agroindustria (7%), Industria, Ingeniería, Construcción y tercer sector (6% cada uno), y Banca e Infraestructura y Logística (5,5% cada uno).

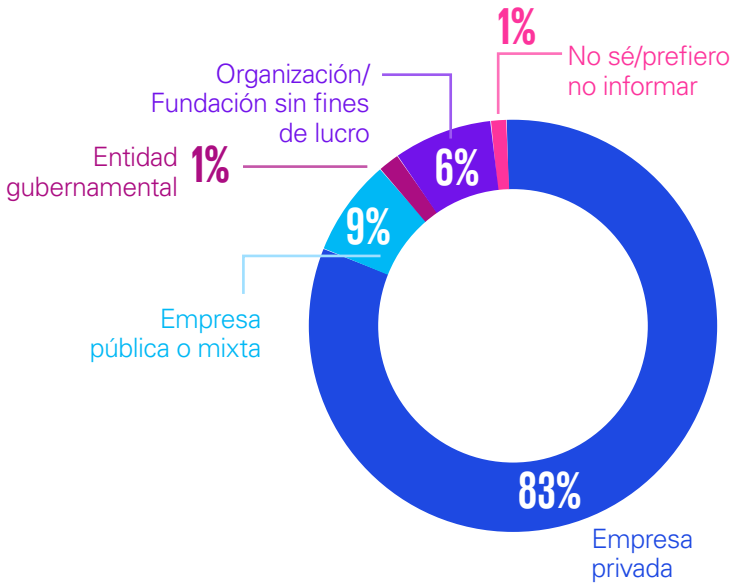
El tamaño de las empresas varía ampliamente, ya que el 37% de ellas emplea hasta 499 empleados y el 34% tiene más de 3.000.

Es decir, tenemos una muestra equilibrada entre medianas y grandes corporaciones.

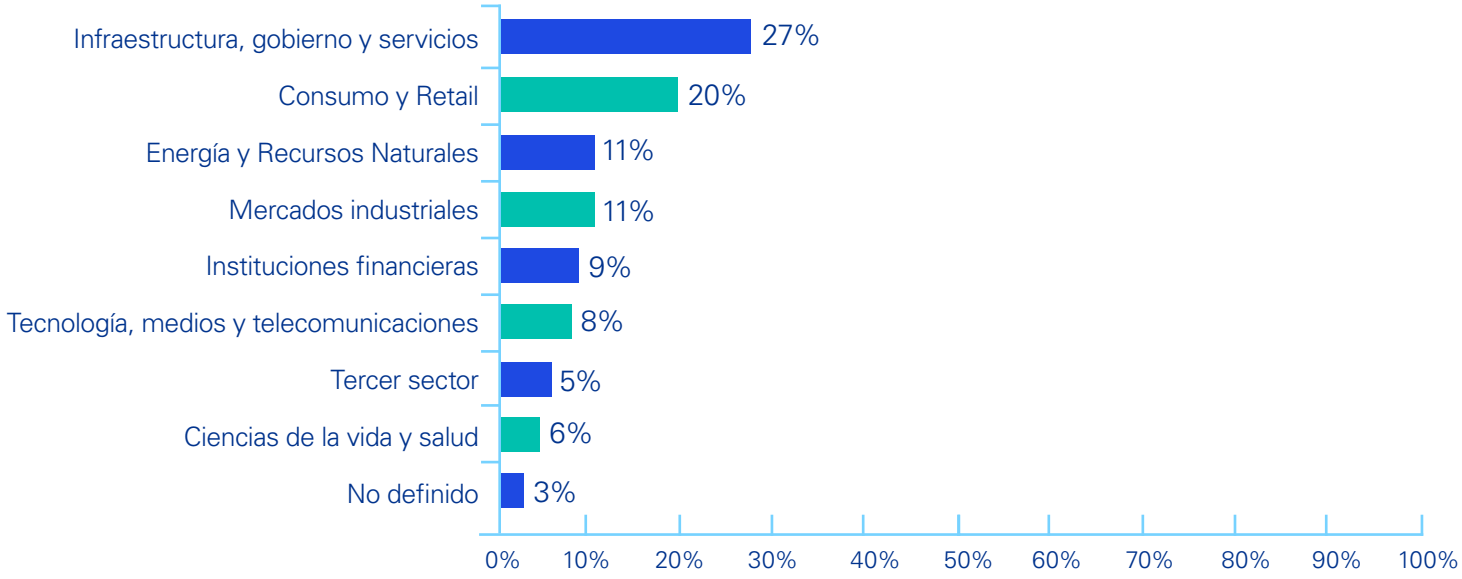
Los ingresos brutos anuales también reflejan esta diversidad, ya que el 24% de las empresas ganan hasta 20 millones de dólares, mientras que el 17% registra ingresos superiores a los 2.000 millones de dólares.

La diversidad del perfil de las empresas participantes, si bien no es fiel a la heterogeneidad de las actividades económicas de la región, proporciona solidez a las conclusiones de este estudio y relevancia a la temática y la permeabilidad de los derechos humanos en las relaciones empresariales.

Perfil de constitución de la empresa:

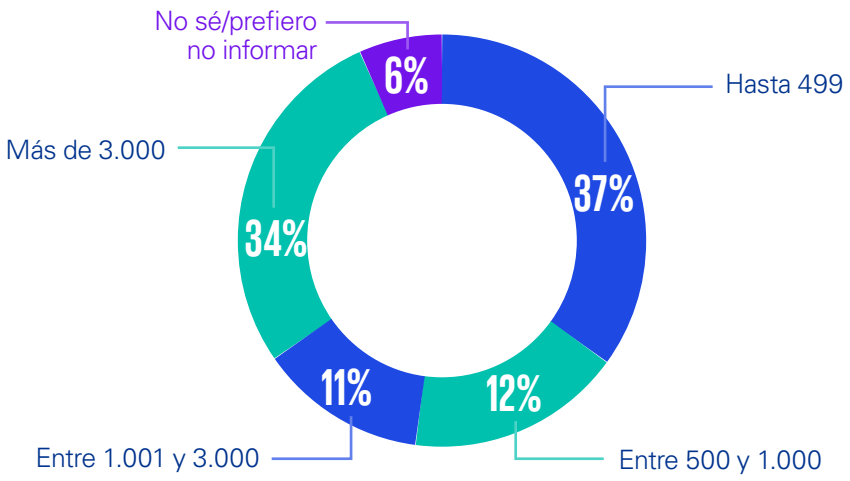


Sector de la empresa:

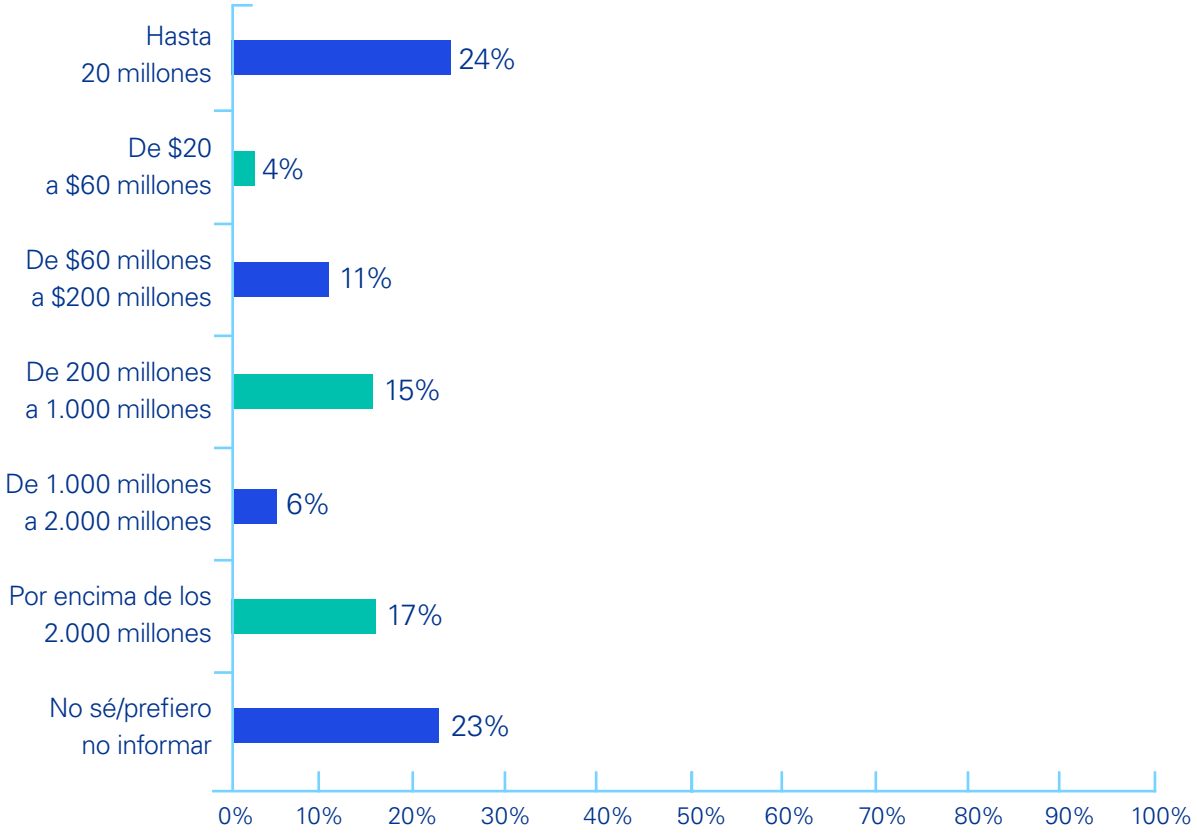


© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Número de empleados:



Ingresos brutos anuales de la empresa (en U$S):



© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

10 Conclusión

Los resultados de esta edición de la ***Encuesta de Derechos Humanos en las Empresas – Impactos y Desafíos - América del Sur*** muestran avances significativos en la integración del tema en los entornos corporativos, pero revelan desafíos estructurales y estratégicos que deben ser superados.

A pesar de que el 85% de las empresas afirma tener alguna directriz relacionada con los derechos humanos, solo el 43% tiene una política específica y formalizada sobre el tema que esté disponible públicamente para todas las partes interesadas.

El estudio también revela que la gestión de riesgos en materia de derechos humanos sigue siendo un reto para muchas organizaciones. Solo el 30% de las empresas ya han realizado un análisis formal de riesgos relacionado con el tema, lo que demuestra una necesidad urgente de una mayor comprensión y compromiso en la prevención de estos impactos.

Además, la falta de previsibilidad en las revisiones y la baja integración de estos riesgos en las matrices corporativas indican que el tema aún puede avanzar en el gobierno corporativo.

La encuesta también destaca la importancia de las acciones preventivas para garantizar el respeto de los derechos humanos en la cadena de valor. El código de conducta para proveedores está presente en el 61% de las empresas, y solo el 12% realiza capacitaciones para involucrar a los socios comerciales en el tema.

Esto refleja un importante margen de avance en la gestión e inspección de proveedores, especialmente si se tiene en cuenta que el 79% de las empresas están expuestas a riesgos de derechos humanos asociados a terceros.

La transparencia y los mecanismos de respuesta también muestran oportunidades de mejora. Aunque el 83% de las empresas cuentan con canales de denuncia, el porcentaje abierto a diferentes audiencias (68%) es mejorable.

El 62% de las organizaciones indica la existencia de procedimientos formales de respuesta y solución, pero la falta de claridad en los procesos puede comprometer la eficacia de la gestión de incidentes.

El estudio reafirma que, aún con los avances en la incorporación de los derechos humanos en las prácticas empresariales, existen brechas estructurales que deben ser atendidas. El camino hacia una gestión eficaz implica el fortalecimiento de las políticas corporativas, la expansión del monitoreo de riesgos, la integración de los derechos humanos en el gobierno corporativo y el compromiso con la transparencia y solución de los impactos.

La alineación con los puntos de referencia internacionales, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las directrices de la OCDE, también representa un paso clave para garantizar el cumplimiento de los estándares globales y fortalecer la reputación corporativa.

Esperamos que los resultados de encuesta ayuden a las empresas a mejorar sus estrategias y a reforzar su compromiso con los derechos humanos. La evolución de este tema en el mundo empresarial no es solo una demanda regulatoria o del mercado, sino una necesidad ética y social para construir negocios más sostenibles, justos y responsables.

La transformación de este escenario depende de la acción conjunta de empresas, gobiernos y sociedad civil, consolidando un modelo de desarrollo más inclusivo y equitativo para la región.

Referencias

NACIONES UNIDAS - OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.* Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf>. Accedido en feb de 2025.

KPMG © 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

Hable con nuestro equipo

Argentina
Mariano Spitale
Director de Servicios ESG
KPMG en Argentina
mspitale@kpmg.com.ar

Brasil
André Winter
Socio director de ESG Social
KPMG en Brasil
andrewinter@kpmg.com.br

Chile
Karin Eggers
Head de ESG
KPMG en Chile
karineggers@kpmg.com

Colombia
Jaime Vasquez
Socio líder de ESG
KPMG en Colombia
javasquez@kpmg.com

Perú
Thiago Caetano
Socio líder de ESG
KPMG en Perú
tswenson@kpmg.com

Uruguay
Italo Elola
Socio líder de ESG
KPMG en Uruguay
ielola@kpmg.com

Venezuela
Yanelly Marquez
Socia líder de ESG
KPMG en Venezuela
ymarquez@kpmg.com

kpmg.com.br

Es posible que los servicios descritos en este material, en su totalidad o en parte, no puedan prestarse a clientes de auditoría de KPMG y sus filiales o entidades relacionadas.

© 2025 Consultoria Ltda., una sociedad brasileña sencilla y firmas miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, ("KPMG International"), una entidad inglesa privada limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

El nombre y el logotipo de KPMG son marcas comerciales registradas o marcas comerciales de KPMG International.

Toda la información presentada en este documento es de naturaleza general y no pretende abordar las circunstancias de ninguna persona o entidad específica. Si bien nos hemos esforzado por proporcionar información precisa y actualizada, no hay garantía de que la información sea precisa en la fecha en que se recibe o en el futuro. Esta información no debe servir de base para emprender ninguna acción sin una orientación profesional cualificada y adecuada, precedida de un examen exhaustivo de la situación específica.