



- Lugar:** Oficinas OIT, Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago
- Hora Inicio:** 8:30hrs.
- Hora Término:** 10:30hrs.
- Línea Temática:** Empresa y Derechos Humanos
- Sesión 4:** Empresa y Derechos Humanos: Perspectiva Global desde la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Asistentes:** Laboratorio Bagó, PwC, Sodimac, Falabella, Instituto de Seguridad del Trabajo y de la Red Pacto Global Chile el Área de Adherentes y el Área de Gestión de Proyectos.
- Expositor Principal:** Mariela Infante Erazo- Consultora del área de derechos económicos, sociales y culturales y discriminación en la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Diplomada en “Género, Cultura y Sociedad” y en “Derechos Humanos y Procesos de Democratización”, ambos de la Universidad de Chile. Candidata a Magíster en Metodología de la Investigación Social, Universidad Diego Portales.

El pasado miércoles 20 de agosto, se llevó a cabo la cuarta sesión de la Comisión de Relaciones Laborales de Pacto Global en las oficinas de OIT. Con el propósito de integrar los temas prioritarios de la Agenda Post-2015 propuesta para todas las Redes de Pacto Global en el mundo, este año la Comisión de Relaciones Laborales se concentrará en abordar sobre la relación de las empresas con sus grupos de interés y comunidades, dentro del marco de los Derechos Humanos.

Las sesiones se realizan con el apoyo técnico de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos ACNUDH, mediante un formato de capacitación que integra presentación, discusión, ejercicios y casos prácticos. Al finalizar el año producto de las sesiones realizadas y con el apoyo de las organizaciones participantes se hará entrega de un documento que sirva como guía en el abordaje práctico de la temática.

Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos, y evitar verse involucrados en abusos de los mismos, son dos de los compromisos que adquieren las organizaciones que adhieren a la Red de Pacto Global, asumiendo el desafío de incorporarles en su estrategia corporativa. Este compromiso tiene gran incidencia en las relaciones que establece con sus grupos de interés en la realización de sus actividades y desde esta perspectiva se ha integrado como línea temática dentro de la Comisión de Relaciones Laborales.



Mariela Infante, da inició la sesión explicando que ésta se estructura en dos ejes, en primer lugar aborda algunos aspectos conceptuales fundamentales del enfoque de Derechos Humanos desde la Oficina de Naciones Unidas, y una segunda parte en la cual se relacionará esta información con situaciones concretas.

Para empezar, se realiza una breve explicación sobre los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Abordando sobre su origen, composición y carácter internacional (desarrollado con mayor profundidad en sesiones anteriores).

Explicó que existen 31 Principios con el propósito de hacer frente al riesgo de que las actividades empresariales tengan consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Estos principios se basan en 3 aspectos fundamentales, donde el rol del Estado debe ser PROTEGER (se refiere a la regulación y existencia de una normativa adecuada para que los derechos humanos sean protegidos, el Estado además tiene otras obligaciones como garantizar los derechos y respetarlos), el rol de las Empresas es de RESPETAR (que sus actuaciones no vulneren derechos humanos, abstenerse de que sus acciones tengan una consecuencia negativa) y dónde las víctimas deben ser REPARADAS.

A partir de estos aspectos, se identifican tres actores principales: el Estado, las Empresas y las Víctimas, y tres acciones o responsabilidades que competen a cada cual.

Estos Principios Rectores tienen como marco general, en primer lugar la Carta Internacional de Derechos Humanos, que está compuesta por la Declaración Universal Derechos Humanos, y dos Pactos que son fundamentales en el Sistema de Naciones Unidas: El Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la expositora señala sobre la importancia de conocer estos instrumentos y cuáles son los derechos que resguardan, las Convenciones Internacionales que Estados firman y ratifican, que están obligados a cumplir y que informan periódicamente a las Naciones Unidas sobre su cumplimiento en los diferentes países.

Otro eje fundamental de este marco son los Convenios de la OIT y los Instrumentos de protección a poblaciones específicas, que además de los dos Pactos mencionados anteriormente, son Convenciones de Derechos Humanos que tienen relación con grupos vulnerables.

Sobre estas Convenciones, la expositora cita algunos ejemplos de instrumentos creados por la ONU para proteger grupos identificados como vulnerables, sujetos a diferentes tipos de discriminación. Entre estos, menciona la "Convención contra la discriminación racial" que involucra personas afro descendientes, pueblos indígenas, inmigrantes y otros grupos, de igual manera señala otras convenciones específicas para las personas con discapacidad, trabajadores y trabajadoras migratorias, sobre la discriminación contra las mujeres, otra que cubre a los niños y niñas, y otros ejemplos que sugieren diferentes tipos de discriminación, incluso por pensamiento, religión u otros.

Durante la sesión, se presentaron los Principios Fundacionales de los Principios Rectores:

1. Las Empresas deben Respetar los Derechos Humanos.
2. Se deben Respetar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.
3. Evitar consecuencias negativas y hacer frente cuando éstas se producen.



4. Prevenir y Mitigar las consecuencias negativas.
5. No importa el tamaño de la empresa. Su responsabilidad se mide por los medios usados y la gravedad de las consecuencias

La expositora ejemplificó las consecuencias negativas de las que las empresas son parte de manera directa o indirecta, catalogándolas dentro de tres niveles:

Las “Producidas” por una empresa (directas): por ejemplo las relacionadas con discriminación de cualquier tipo, las producidas por condiciones laborales (cuando no se cuenta con las condiciones seguridad para los trabajadores y esto afecta la salud e incluso la vida) y la generación de contaminación ambiental. El segundo nivel denominado “contribución” se considera indirecto: un ejemplo está relacionado con el derecho a la privacidad y se observa en proporcionar datos personales de los ciudadanos al gobierno (cuando esto puede ser causa o motivo de persecución política es aun más grave), promover el consumo de alimentos altos en azúcar a los niños y con eso aumentar la obesidad infantil, modificar abruptamente especificaciones a proveedores y que esto les haga trabajar más horas haciéndoles e infringir normativas laborales importantes como los horarios pactados para cumplir con el contrato (consecuencias por cambios unilaterales). En tercer lugar ejemplifico el de “Relaciones Comerciales” también indirecto, donde mencionó la subcontratación por proveedor de empresas, que utilice mano de obra infantil, condiciones de esclavitud o trata de personas, y el prestar recursos a empresas que desalojan comunidades.

A continuación, se presentaron los Principios Operacionales, de gran importancia en asuntos de Derechos Humanos y Empresa, señalando una serie de pautas que las empresas deben seguir para cumplir su responsabilidad de RESPETAR los Derechos Humanos:

En primer lugar, tener Políticas y Procedimientos adecuados de acuerdo a su función y tamaño, deben tener:

- A. Compromiso Político, se refiere a la normativa o política interna que exprese el compromiso de la empresa, que sea aprobada y respaldada desde el más alto nivel, asesorada por partes conocedoras de las problemáticas, debe ser clara en sus expectativas y cobertura, hacerse pública y reflejarse al interior y exterior de la empresa.
- B. Proceso de Diligencia Debida, que permite: Identificar, Prevenir, Mitigar vulneraciones e impactos a los derechos humanos y también Rendir cuentas en relación a estos procesos. Consiste en un proceso continuo y permanente, que parte por un diagnóstico que considera los efectos (riesgos) reales y potenciales, para la toma de decisiones en el corto y largo plazo. Los riesgos requieren ser evaluados constantemente, es fundamental monitorearlos permanentemente para así identificar la generación de nuevos efectos negativos. En cuanto a la rendición de cuentas, esta debe transparentar todas las partes del proceso, y ser un medio para informar a todos los públicos involucrados.
- C. Proceso para Reparar. Sucede cuando se incurre en una consecuencia negativa, para lo cual la empresa debe contar con medios eficaces de reparación a nivel interno. Se señalan los mecanismos judiciales (responsabilidad del Estado, las personas deben estar informadas de estas instancias) y los mecanismos de reclamación extrajudiciales, que se pueden implementar en conjunto entre Estado y empresa con participación prioritaria de las víctimas, estos mecanismos pueden ser complementarios para mejorar una gestión



efectiva en los procedimientos internos para favorecer el desarrollo de los procesos de negociación.

Los principios operacionales, señalan que más allá del contexto, siempre debe haber protección a estos derechos, la importancia de considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar el daño como una cuestión de cumplimiento legal y buscar formulas para las exigencias contrapuestas.

Por último, la expositora presentó una serie de casos prácticos que generaron diálogo y debate entre los asistentes. Cada uno presentó su opinión de acuerdo con su experiencia profesional, lo que enriqueció la sesión. Para cada uno de los casos, se realizaron preguntas para analizar situaciones de la realidad entre las empresas participantes, con el objetivo de relacionar los conceptos abordados dentro de la Comisión.

Las experiencias comentadas por los asistentes, se relacionaron principalmente sobre la relación con grupos sindicales, asuntos de discriminación, políticas de género, situaciones derivadas de políticas de Estado, responsabilidades familiares, limitaciones que enfrenta cada grupo, entorno cultural que genera brechas, externalizar contrataciones, horas excesivas de trabajo, mano de obra subcontratada, las exigencias del mundo laboral cómo afectan la calidad de vida, y en general la relación de estos factores con los niveles de productividad.

Se analizaron diferentes casos, algunos hipotéticos y otros reales, de empresas de distintos tamaños y actividades. Dentro de los casos comentados, dos corresponden a grandes empresas, el primero ocurrido en Bangladesh por el derrumbe de una fábrica textil, donde se encontraban trabajadores proveedores de una reconocida marca de ropa, lo que generó fuertes protestas en el mundo. También se comentó la experiencia de Unilever, a través de un estudio de Oxfam (ONG Inglesa) sobre la cadena de suministro de Unilever en Vietnam, este último sirvió como ejemplo para debatir sobre los salarios mínimos y su capacidad de suplir las necesidades básicas de las familias. Este caso, fue una experiencia muy positiva que permitió a la empresa trabajar con la organización en conjunto en la elaboración de una serie de compromisos para mejorar sus condiciones a largo plazo, esta experiencia permitió observar que si bien esta gran empresa contaba con importantes iniciativas y políticas de protección para sus trabajadores, algunos asuntos no se habían considerado en sus diagnósticos, por ejemplo en el pago de sus salarios mínimos, los cuales no lograban a el nivel de satisfacción de las necesidades básicas, ya que en algunos países el salario de ley no es suficiente.

Los casos discutidos, permitieron mostrar cómo estas directrices y principios sobre Derechos Humanos son prácticos para ir cerrando brechas y avanzar en el respeto a estos, se abordaron ejemplos reales sobre lo que se puede hacer para prevenir y mitigar.

Dentro de las principales inquietudes expresadas por los participantes, destaca la dificultad en el caso de las grandes empresas para lograr una mayor cobertura que tenga mayor alcance sobre su cadena productiva, así también la dificultad de sensibilizar sobre estos temas en las compañías, debido a la complejidad de los mismos y el poco interés que dificulta el compromiso. Este tipo de situaciones son un gran ejemplo de la relevancia en la implementación de políticas dentro de las empresas y la necesidad de innovar constantemente en estas y revisar los procesos relacionados, para no caer en negligencias. De igual manera se plantea la reflexión sobre la capacidad de impacto de cada acción realizada sobre los grupos con que se relaciona directa e indirectamente.



Otra conclusión importante, señala que muchas veces los países no tienen su legislación interna completamente adaptada a los estándares de derechos humanos, en algunos casos esta es insuficiente para cubrir todos los derechos. Por lo tanto en ocasiones las empresas pueden estar cumpliendo con toda la legislación nacional, pero no necesariamente está respetando los derechos humanos, por lo cual es importante que consideren ir más allá en lo que se recomienda a las empresas conocer los estándares internacionales. Además de los mencionados, se señala también la definición de Trabajo Decente de la OIT, reconocida internacionalmente que tiene que ver expresamente con las condiciones laborales (generar trabajo, pero no cualquier trabajo) que considera para cubrir derechos que están en el pacto de derechos sociales, económicos y culturales.

Próxima reunión: jueves 25 de septiembre, en las oficinas de la OIT.