



ACTA SESIÓN N° 1 GRUPO EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

CICLO 2021

PLENARIA

Síntesis

La presente Acta es la primera del ciclo de sesiones de trabajo 2021 del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Red Pacto Global Chile. Específicamente corresponde al Acta N°1 de la primera sesión de ciclo ***“Sesiones de mejora continua en Debida Diligencia: cómo aplicar de manera efectiva la matriz de riesgos en DDHH en la empresa”***

Empresas Participantes: BHP- CASAIDEAS- Proyecta- ENAP- Falabella Retail- ILC- Colbún S.A.- Laboratorio Bagó de Chile S.A- Masisa S.A.- BCI- Enel- PwC Chile- SURA y AFP Capital- Acciona- L'Oréal- Statkraft Chile- Sistema de Empresas Públicas (SEP)- Softys- CMPC- Sodimac S.A.- Parque del Recuerdo- TresMontes Luchetti- ARCADIS.

Las empresas participantes expusieron sus grados de avance y nivel de desarrollo en materia de derechos humanos en general, con alusiones explícitas a sus políticas de derechos humanos y sus experiencias aplicando el proceso de debida diligencia. El grupo de participantes se compone por empresas que cuentan con niveles diferenciados de avance y/o acciones en materia de derechos humanos y/o debida diligencia.

La presente Acta resume las exposiciones identificando los diagnósticos, acuerdos y/o desafíos planteados por los y las participantes, seguido de una sección que identifica las propuestas y/o expectativas que surgieron en la plenaria respecto del trabajo de las sesiones del año 2021, a continuación una sección de disensos (los que en esta ocasión no se verificaron) y finalmente una sección referida a la identificación de nudos críticos relacionados a la Matriz de Riesgos de Red Pacto Global Chile (en adelante e indistintamente, “Matriz”).

Diagnósticos, Acuerdos y/o Desafíos

Incluso las empresas con mayores avances señalaron la necesidad de continuar profundizando la integración de estas materias dentro de sus empresas. Varias aludieron al modelo de riesgo corporativo y cómo este podría jugar un rol en la necesidad de continuar mejorando la integración como el siguiente paso en estas materias. En este sentido, algunas mencionaron que la temática se trabaja en clave de silo dentro de sus empresas.

Varias empresas señalaron tener avances en diagnóstico de esta temática.

A este respecto, se explayaron sobre el hecho de que existe poco avance en la visibilización de las políticas y las formas concretas que se han ejecutado dentro de sus organizaciones. Existe una asociación y un avance en aspectos relacionados cuando se refieren a la ley de inclusión.



Algunas empresas declararon tener una política de derechos humanos que se alinea con las principales actividades que su empresa ejecuta.

Señalan que la implementación de la política en derechos humanos implicó un cambio cultural en estas temáticas. Identifican que aún persiste el desconocimiento.

Respecto del proceso de debida diligencia, aludido también por el anglicanismo “*due diligence*”, las empresas declararon desarrollos diferenciados. Por ejemplo, desde la casa matriz, empresa controladora y/o grupo controlador declararon ejecutar el proceso de *due diligence* en las diferentes filiales que controlan y en alguna de dichas filiales se desarrollan negocios principales.

Persiste el desafío de que sea parte de la cultura de la empresa, en el día a día de la empresa y la comprensión más clara de cómo la actividad que desempeña la empresa, el producto que genera, el servicio que presta se relaciona a los derechos humanos.

Aún no se logra realizar una bajada desde el nivel de Directorio y/o Comité asentados a ese nivel.

Algunas declararon que recientemente publicaron una política de Derechos Humanos y ejecutaron su primer proceso de *due diligence*.

Algunas empresas cuentan con una política en derechos humanos desde el año 2015. Y declararon encontrarse ejecutando su 6to proceso de debida diligencia, el que incluye a los principales grupos de interés de la empresa e involucrando a todas las áreas.

Existe un punto de acuerdo en que el desafío general del sector privado en esta materia es la necesidad de desmitificar a través de la integración en la cultura de la empresa. Esta integración puede darse a través de hacerlo un proceso vivo en las actividades en que la empresa se ve involucrada. Por ejemplo, distinguiendo cómo aparecen estos temas asociados a las áreas de negocios de la empresa e identificando temas claves a integrar, como el caso de contratistas, clientes o proveedores.

Algunas declararon haber construido una matriz de riesgos asociados a temas específicos de la cadena de suministro de proveedores de Asia. Sin embargo, declararon, a su vez, no tener una política de derechos humanos ni tampoco haber ejecutado un proceso de debida diligencia, aunque se encuentra dentro de las acciones a ejecutar prontamente y buscando involucrar a todas las gerencias y no únicamente a la de sostenibilidad.

Esta ampliación es tal que aún no se define hasta donde se llegará con esta temática dentro de la empresa. Para efectos de implementar la cultura empresarial de respeto a los derechos es necesario involucrar a todas las áreas y personas interesadas, no solo en materias laborales y/o de contratación.

Para algunas empresas es la primera vez que participan en el grupo, aunque declaran que desde el grupo corporativo existe una política de derechos humanos hace muchos años atrás y actualmente el gran objetivo es focalizar y socializar. El desafío es generar una matriz con riesgos locales que permita identificar el flujo de derechos humanos y se pueda comunicar en forma más eficiente las medidas que como empresa adoptan para prevenir impactos.



Algunas empresas declararon que la temática de derechos humanos es un estándar de la industria, es una base de los Principios Rectores. Bajo este estándar consideran que el desafío es el mapeo de todos los derechos humanos que pueden ser potencialmente impactados, que permita generar una cultura de relevancia.

Trabajadores, su seguridad, acceso al agua, recursos naturales, protección sobre temas de vulnerabilidad, pueden ser temas en donde se concentra; sin embargo, existen otros derechos humanos en relación y que son más sofisticados y deben ser incluidos en el mapeo.

Consideran importante seguir aprendiendo y profundizando para hacerlo lo mejor posible.

Algunas declararon haber ejecutado recientemente un proceso de debida diligencia y ahora cuentan con los resultados para cada área de la empresa. Señalan que comprenden estos resultados como un precedente que permitirá hacer nuevos procesos de debida diligencia, atendiendo a la política de derechos humanos del Grupo Empresarial al que pertenecen, considerando el sistema de gestión de ética y de derechos humanos de la empresa. Declararon como especial foco la comunicación del proceso, tanto al público interno como externo, buscando conocer las diferentes realidades y sumar a lo que tienen, seguir aprendiendo y compartiendo experiencias.

Otras señalaron que cuentan con declaración en derechos humanos pero que consideran que siempre hay aspectos para continuar mejorando.

Otras aclararon contar con un modelo de prevención de delitos, pero no un modelo de prevención de impactos en derechos humanos.

Una empresa declaró tener una mesa interna permanente en esta materia, algunas áreas de la empresa han realizado procesos de debida diligencia y han efectuado trabajo en la matriz de riesgos que permitirá avanzar con política de derechos humanos al final del 2° semestre, en donde además se busca que todas las áreas de las empresas estén involucradas en el proceso de debida diligencia. De forma paralela, declararon realizar un trabajo con la cultura interna, con videos, enseñando y contando que están realizando con este trabajo, de modo que se revise y socialice el tema en cada una de las unidades de negocio.

Consideran clave involucrar derechos humanos, sin embargo, identifican una resistencia a la mención si quiera de esas palabras.

En lo particular, destacaron interés en la cadena de valor, la que involucra a un número bastante alto de empresas que proveen de servicios, contratistas, etc.; que involucra, además, distribución hacia otros países en Latinoamérica. Esto implica desafíos de territorio, de normativas locales y de cómo los Principios Rectores interactúan a nivel global con estos desafíos, atendiendo los diferentes grados de dificultad y estructuras diversas de las empresas.

Algunas se identificaron como pioneros en debida diligencia en Chile, teniendo la primera experiencia en el año 2017. Actualmente declararon una focalización de esta materia en la temática de diversidad.



Otras empresas declararon tener un foco fuerte en evaluación de impactos de nuevos proyectos en clave de derechos humanos. Señalaron que en otros países de Latinoamérica donde operan, participan de forma activa con la instalación de un plan emanado desde autoridades oficiales y que es relacionable a estas materias.

Otras declararon que desde el grupo corporativo existen capacitaciones, trabajo interno de cumplimiento de derechos humanos de los ODS y esto les plantea grandes desafíos en cuanto a implementación. Por otra parte, declararon que el área de sostenibilidad de su empresa lleva estos aspectos y los considera de forma específica en relación a los territorios en los que se emplaza cada proyecto, en la que como empresa tienen la obligación de ser muy responsables en mirada de riesgos e impacto específico. Señalaron que crearon una matriz de riesgo interno, distinguiendo el impacto general y distinguiendo el impacto puntual en materia de derechos humanos. Lo consideran un proceso arduo y complejo y declaran querer hacerlo lo mejor posible.

Declararon que su proceso de gestión ética es conocido por los colaboradores y cuentan con una política de derechos humanos, sin embargo, no han desarrollado una matriz en la materia.

Señalaron que brindan lineamientos relacionados a las expectativas de comportamiento y gestión atendiendo al tipo de propiedad de la empresa.

Propuestas y/o Expectativas:

Como expectativas a las sesiones de trabajo de este año señalaron la intención de poder generar una mirada conjunta de brechas entre las compañías que participan del ciclo, así como de las distintas prácticas de las empresas en estas materias.

En este sentido buscan que las sesiones de este año les permitan colaborar mutuamente, a modo de poder lograr una integración de estas materias dentro de sus empresas.

Declararon la intención de continuar aprendiendo y poder aplicar la noción de mejora continua en el proceso iniciado.

Respecto de las expectativas, declararon la necesidad de alinear los sistemas internos de gestión con la matriz interna gestionada por la Gerencia de Auditoría, con la importancia del contacto y conversación con otras empresas a efectos de intercambiar las mejores prácticas en esta materia.

Declararon la intención de compartir experiencia y compartir con otras industrias diferentes, este intercambio permite identificar puntos ciegos respecto de lo que sucede en otras industrias.

Particularmente consideran que este intercambio puede enriquecer los desafíos en materia de cadena de suministro, existen incentivos por asegurarse principalmente de salir bien ubicados en rankings, pero esta sigue siendo uno de los puntos ciegos y en las que la empresa se puede exponer mucho más.



Sobre la expectativa de trabajo de este año, señalan que, en base a la presentación de resultados de la Matriz, les parece una herramienta profunda y a la vez compleja de implementar. Declararon interés en explorar la posibilidad de avanzar como empresa en proveer estos servicios, aprender a incorporar esta Matriz y eventualmente apoyar a sus clientes que tienen desafíos similares.

Tienen la expectativa de poder dar una mirada focalizada específica al tema de derechos humanos, se identifica como necesario. Estos temas siempre se abordan desde lo laboral desde la mirada de riesgo, y mirarlo desde esta perspectiva involucra cambios, avances y nuevas normativas; es necesario tomarlo como iniciativa propia y dirigida.

Declararon entusiasmo por participar en los talleres y muchas ganas de entender el cambio que involucran estas temáticas mediante el trabajo conjunto con el resto de las empresas.

Resaltaron el hecho de que como empresas participantes son parte de cadenas de valor, sea como proveedores o clientes y por ello es necesario trabajar de forma colaborativa. Por ello, tiene mucho valor enfocar estas temáticas en conjunto, como grupo, pues gracias a ello podemos encontrar sinergia y buenas prácticas.

Consideran la instancia como una tremenda oportunidad, el poder generar una lógica colaborativa, escuchando a varios que tienen políticas en marcha y procesos de **due diligence**. Es muy interesante cuando se generan espacios de colaboración inter empresas.

Destacan que existen desafíos en cadena de valor y sobre todo cómo se hace parte de la cultura y cómo se integra.

Todo lo que se pueda aprender y aplicar en la cadena de valor será fundamental para permitir hacer conexiones entre estas temáticas, de modo de poder proponer un orden estratégico y lógico en la ejecución de estos temas.

Declaran toda la intención de aprender. Declaran no haber realizado una matriz en derechos humanos, pero tienen un alto interés en poder examinar esta Matriz.

Se busca que, más allá de ejercicios puntuales, las empresas logren identificar y aterrizar el contenido en derechos humanos, verificando su incorporación interna. En este sentido, la Matriz puesta a disposición es una herramienta que puede resultar útil a ello.

Otras señalaron que las empresas tienen diferentes figuras y/o tamaños, que las hacen variadas. Algunas cuentan con estructuras complejas y otras son de estructuras más simples atendiendo al número de personas involucradas. Este elemento de variedad es un desafío que deben abordar y que servirá mucho en el futuro.

Disensos:

En esta sesión no se verificaron disensos entre los participantes.



Nudos Críticos:

La primera impresión sobre la Matriz es que es un instrumento muy complejo y una empresa declaró haber intentado abordarlo para reducirlo a modo de poder rescatarlo y poder presentarlo a la gerencia, pero es un instrumento muy grande.