



ACTA SESIÓN N° 2 GRUPO EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS, CICLO 2021

HIPÓTESIS DE RIESGO IMPACTO Y PARÁMETROS DE COMPLICIDAD

Síntesis:

La presente Acta es la segunda del ciclo de sesiones de trabajo del año 2021 del Grupo de Empresas Líderes de Derechos Humanos de la Red Pacto Global Chile. Corresponde al Acta de la segunda sesión de ciclo **“Sesiones de mejora continua en Debida Diligencia: cómo aplicar de manera efectiva la matriz de riesgos en DDHH en la empresa”**, efectuada el día 22 de julio de 2021.

Empresas Participantes: ACCIONA - ACEROS AZA - BCI - BHP - CASAIDEAS - COLBÚN - ENEL - FALABELLA RETAIL - ILC - LABORATORIO BAGÓ - L'ORÉAL CHILE - MASISA - PARQUE DEL RECUERDO - PROYECTA - PwC - SISTEMA DE EMPRESAS SEP - SOFTYS - STATKRAFT CHILE - SURA y AFP CAPITAL - TRESMONTES LUCCHETTI - UNAB.

Las empresas participantes expusieron algunos de sus desafíos a la hora de abordar los impactos en esta materia. 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 el año 2021, a continuación, una sección de disensos y finalmente una sección referida a la identificación de nudos críticos relacionados a la Matriz de Riesgo en Derechos Humanos de Pacto Global Red Chile, procesados por el Equipo PG.

Diagnósticos, Acuerdos y/o Desafíos:

Algunas empresas nos indican que su política de sostenibilidad se basa en adherir a las Guías de Debida Diligencia y recomendaciones de Naciones Unidas y el BID para empresas multinacionales. Esto es, se limitan a adherir a las mejores prácticas de organismos que están dedicados a ello. Por esto, resulta muy interesante y necesario contar con una herramienta concreta con la que puedan pasar a aplicar esas recomendaciones a actos e instrumentos prácticos.

Además, identifican que a la hora de realizar proyectos con impacto socio-ambiental puede ocurrir que, en ocasiones y en determinadas zonas geográficas, las empresas terminen reemplazando al Estado en cuanto a cubrir las necesidades básicas de la población. Con todo ello, les queda poco espacio para realizar proyectos compartidos o de desarrollo a largo plazo, por lo que siempre es bueno contar con esta Guía para alinear a los equipos y para incorporarla de forma práctica y concreta en los planes de acción.

También nos indicaron que resulta interesante el espacio de trabajo en equipo, ya que son empresas de diversa naturaleza que se encuentran ubicadas en distintos lugares de la cadena de suministro. Este hecho implica que serán capaces de observar con estas distintas perspectivas y distintos roles el parámetro de complicidad. Resulta muy desafiante.



Respecto de lo anterior, en el caso de empresas intermedias que se relacionan con las comunidades, estas actúan en representación de las empresas mandantes, de forma que deben alinear sus protocolos de relación con esas comunidades con las de los mandantes. Así, pueden generar desde sus acciones específicas en terreno algún efecto sobre esas comunidades que van a tener efectos también sobre las empresas mandantes.

Entre los desafíos mencionados, las empresas se encuentran con la necesidad de generar en el interior de las organizaciones expertos en DDHH. Y es que, como en todos los ámbitos, entienden que la única forma de generar cultura dentro de una organización es la reiteración de conducta y de mensaje. Para ello, es necesario que alguien de la organización tenga ese conocimiento y lo sepa abordar desde la propia cultura de la empresa.

Otra de las ideas destacadas en la reunión es que uno de los principales desafíos con los que se encuentran todas las empresas, es contar con los canales de escucha para identificar la posible afectación de los DDHH. Para que esta herramienta sirva de algo debe basarse en la opinión que se recibe en este tipo de canales de denuncias o espacios.

Otro de los puntos clave que fueron abordados, fue el concepto de reparación a la hora de realizar un Estudio de Riesgo en DDHH. Se aludió a que cuando en una empresa se llega a identificar una situación de afectación de DDHH, existen muchas dificultades a la hora de tomar decisiones sobre la definición del concepto de “reparación”.

Y es que el hecho de entrar en el ámbito de la reparación supone que previamente ha existido un error y, por lo tanto, este se ha de asumir. Por ello, es necesario entender el proceso de reparación como algo muy útil, como algo que se tiene que remarcar y no luchar contra ello.

Propuestas y/o Expectativas:

Declaran que la Matriz desarrollada hace tangibles las necesidades que existían respecto de cómo gestionar los riesgos que pueden darse en DDHH y contar con un instrumento práctico.

Como recomendación para las empresas que están empezando, se aconseja partir con hipótesis y temas de trabajo que la empresa naturalmente ya ha estado viendo, como la seguridad de los trabajadores. Y así, se podría comenzar a bajar los temas a otras áreas de la empresa.

Disensos:

Se problematiza la recomendación de los Principios Rectores de recurrir a opiniones de expertos externos en materias de derechos humanos, señalando que lo fundamental sería generar expertos en esta materia dentro de la propia empresa.



Nudos Críticos:

El hecho de que, al llegar a un territorio o instalar un proyecto, la empresa a veces es vista por la comunidad como entidad que sufre obligaciones que son del Estado y, al atender las empresas esas necesidades y/o requerimientos, queda poco tiempo para abordar los impactos negativos como tales. En definitiva, el nudo crítico consiste en cómo los beneficios y/o contribuciones positivas de las empresas interactúan con la obligación de gestionar los impactos negativos conforme a la debida diligencia.

La sensibilización sobre temáticas de derechos humanos no logra penetrar a toda la empresa ni a las personas que son dueñas de procesos y/o administran actividades claves asociadas a los riesgos de impacto identificados, lo anterior pese a tener procesos de debida diligencia en curso o contar con herramientas prácticas.

La evaluación de complicidad es muy compleja, la diferencia entre uno y otro tipo de impacto es muy sutil. Dependerá de la percepción que tenga la persona que la evalúe. La fijación de los márgenes de cada uno de los parámetros de complicidad será una tarea ardua.

Superar el resquemor de trabajar en reparación desde una perspectiva que aúne la gestión de riesgos corporativos con los estándares de reparación en derechos humanos.

Finalmente, se indica que en las empresas están acostumbrados a trabajar con metodologías de Riesgo Corporativo. De este modo es crítico explicar cómo se aborda el concepto de probabilidad en la Matriz de Riesgos de DDHH. Ello supone generar un espacio para dialogar con las Áreas de Gestión Riesgo Corporativo y poder explicar la metodología para efectos de la priorización.