



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

Nota Conceptual: “Lecciones Aprendidas en Debida Diligencia en Derechos Humanos por adherentes de Red Pacto Global Chile”

I. Introducción

La presente nota conceptual se desarrolla como parte de uno de los productos del ciclo de sesiones de trabajo para una “**Mejora continua en Debida Diligencia**”. Representa la continuación del trabajo planificado y desarrollado por la red local de Pacto Global Chile, específicamente del equipo de Gestión de proyectos, a través del grupo de trabajo de Derechos Humanos, en el que participan diferentes empresas adherentes y no adherentes, y que actualmente es representado por la empresa Colbún.

La presente nota tiene su antecedente principal en una dinámica participativa, ejecutada para la planificación del trabajo durante el año 2020. Los representantes de empresas que asistieron y participaron debieron identificar cuáles eran las causas a la siguiente problemática general, propuesta por el equipo de gestión de proyectos: “**El compromiso y/o conocimiento del sector privado en Chile sobre Derechos Humanos es básico**”. Esta afirmación fue propuesta a partir de la observación experimental de carácter reflexiva de las intervenciones, preguntas y sensibilidades de los participantes durante los talleres teórico-prácticos ejecutados el año 2019 y que fueron parte del ciclo denominado “**Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable**”.

Los participantes identificaron, entre otras causas de esta problemática general, el hecho de que las empresas en Chile tienen un estilo reactivo y no preventivo en estas materias, además de tratarse de una temática que no es muy “medible”. Se identificó, asimismo, que se considera más bien una obligación de los Estados y gobiernos más que del sector privado, reforzando la observación de que existe un desconocimiento de qué son los derechos humanos. En la dinámica, les fue requerido a los participantes que señalaran soluciones a las causas identificadas. Entre otras, se propuso el **desarrollo y confección de entregables basados en la experiencia de las empresas más avanzadas en materia de ejecución de procesos de debida diligencia**, con el compromiso que estos fueran divulgados



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

orientándose por el ejercicio de influencia (conforme a los Principios Rectores) de estas empresas más avanzadas respecto de las empresas que se encuentran en etapas iniciales o preparatorias, o inclusive sin identificar aún la relevancia de la temática.

De este modo, la presente nota conceptual se focaliza en la idea de lecciones aprendidas por las empresas adherentes de la red más avanzadas en materia de ejecución de procesos de debida diligencia y/o derechos humanos, confeccionando al efecto una consulta dirigida a 10 empresas adherentes con procesos declarados de debida diligencia y/o avances en materias de derechos humanos, y de las cuales 8 respondieron las preguntas. Esta nota conceptual se confecciona principalmente en base a las respuestas recibidas.

La confección de esta nota también consideró el conocimiento y experiencia presente en las empresas que participaron de las sesiones ejecutadas durante el año 2020 (“mejora continua en debida diligencia”), incluyendo el resultado y las reflexiones derivadas de las dinámicas participativas a las que asistieron personeros de las empresas que tienen niveles y grados de desarrollo y ejecución en materia de derechos humanos y debida diligencia diferenciados e, inclusive, solo iniciales, pero que, sin embargo, comparten el interés e identifican la necesidad de informarse de las mejores prácticas y el actual estado de desarrollo de la operativización del respeto a los derechos humanos en sus sistemas de gestión.

II. ¿Por qué hablar de lecciones aprendidas?

De acuerdo con los Principios Rectores, específicamente el comentario del Principio Rector N° 19, el ejercicio de influencia se entiende como la capacidad que tiene la empresa de modificar prácticas o actividades perjudiciales que realiza una entidad y que provocan o pueden provocar daños. Para el caso de los impactos en que la empresa ha identificado que son de complicidad o involucramiento del tipo “directamente vinculada”, la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar explícitamente señala que la empresa no es responsable y no está obligada a la reparación. Sin embargo, la empresa podría



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

decidir hacerse cargo de dicha reparación para proteger su reputación o bien por otros motivos. En esta hipótesis, la responsabilidad de la empresa referente al ejercicio de influencia respecto de la entidad que causó o contribuyó al impacto implica realizar acciones para que esta entidad evite o mitigue la posibilidad de que el impacto en cuestión vuelva a ocurrir¹. Es decir, el ejercicio de influencia conforme a los Principios Rectores implica que las empresas que han identificado un impacto al cual están directamente vinculadas, deben realizar acciones que permitan cambiar las conductas de las entidades que se encuentran causando el daño o bien contribuyendo a este.

De este modo, la experiencia derivada de la ejecución de procesos de debida diligencia o avance en derechos humanos por las empresas adherentes representa una fuente de valioso conocimiento que involucra, a su vez, el ejercicio de influencia alineado con la recomendación de los Principios Rectores en esta materia.

Una lección aprendida es definida por las empresas adherentes consultadas como un aprendizaje, un conocimiento que resulta de la experiencia y que normalmente surge después de un análisis posterior a la materialización de un incidente, un error o un caso de éxito. Ese conocimiento permite generar una recomendación positiva o negativa respecto de cómo proceder o qué hacer frente a situaciones similares, con el objetivo de generar una guía de comportamiento para eventos futuros o potenciales que guarden similitudes, previniendo la comisión de los mismos errores o bien para replicar las posibilidades de éxito. Implica una decisión que, además, se comunica a la Alta Dirección de la empresa, pues se instaura y difunde como una nueva práctica que tiene por objeto la prevención de ocurrencia de errores o la réplica de resultados exitosos².

Los Principios Rectores no mandatan una metodología respecto de la debida diligencia. Las empresas pueden confeccionar sus propias metodologías y

¹ Para mas información sobre esta materia, remitirse a las notas de referencia en la Matriz Genérica.

² Definición elaborada en base a las respuestas remitidas por las empresas que respondieron la consulta.



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

procedimientos en debida diligencia siguiendo las recomendaciones que sí especifican los Principios Rectores³. Para contextualizar las lecciones aprendidas que las empresas consultadas identificaron, presentamos a continuación aquellos resultados que permitieron obtener información sobre el estado de adecuación con las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores, buscando abrir un espacio que logre, eventualmente, contribuir a incentivar la generación de evidencia y datos sobre esta temática, idealmente con una muestra más grande de empresas que sean consultadas.

En relación a la Metodología:

- En cuanto al alcance, la mayoría de las empresas aplican la debida diligencia o avances en materia de derechos humanos de forma específica, esto es, referida a un producto, servicio, área o unidad de la empresa (62,5%). Un 37,5% declara una aplicación de forma extensa de la debida diligencia, entendida como a cada una de las actividades y procesos que la empresa ejecuta para la entrega de sus productos, servicios y/u operación.
- Con independencia de que el análisis a los impactos en derechos humanos fuera posteriormente integrado a sistemas internos de gestión de riesgos de las empresas, estas declararon en un 62,5% que realizaron un análisis exclusivo en derechos humanos; esto es, que se realizó a través de un procedimiento separado y exclusivamente dedicado a la identificación y evaluación de impactos en derechos humanos. Por otro lado, un 37,5% declaró haber efectuado un análisis integrado; es decir, que se utilizaron procedimientos de evaluación de impactos sociales, ambientales y de gobernanza preexistentes en la empresa y a partir de los cuales se hizo un cruce con los derechos humanos.

En relación a la política y cultura en derechos humanos:

- Un 75% de las empresas declara que el proceso de debida diligencia y/o avances en derechos humanos les ha ayudado a identificar prejuicios y

³ Para más información sobre esta materia, remitirse a las notas de referencia en la Matriz Genérica.



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

susceptibilidades respecto de los derechos humanos, permitiéndoles incorporar acciones específicas para abordarlos, atenderlos y eventualmente suprimirlos. Por otro lado, un 12,5% declara no haber identificado dichos prejuicios ni susceptibilidades en relación a la ejecución del proceso de debida diligencia y/o avances en derechos humanos, mientras otro 12,5% declara no haberlos observado.

- En relación a si consideran que el proceso de debida diligencia y/o avances en derechos humanos ha ayudado a la empresa a conectar diversos equipos y áreas, un 50% declara que sí ha influido en avanzar hacia una cultura de respeto de los derechos humanos, transversal a todas las áreas y equipos de la empresa. Por otra parte, también un 50% declara que se trata de una materia cuyo empoderamiento aún es exclusivo de las áreas encargadas, aunque sí se orienta al resto de la empresa hacia una cultura de respeto a los derechos humanos.
- En relación al presupuesto asignado al proceso de debida diligencia y/o avances en derechos humanos, un 62,5% de las empresas declara que el financiamiento a la temática fue excepcional o bien fue extraído del presupuesto anual del área que asumió su ejecución. En contraste, un 37,5% declara que se le ha asignado a la debida diligencia y/o avances en derechos humanos un presupuesto anual específico, al entenderlo como un proceso continuo que debe seguir ejecutándose.

En relación a la adecuación de estándares de los Principios Rectores:

- Un 75% de las empresas declara utilizar en el proceso de debida diligencia y/o avances en derechos humanos, la tipología de impactos de los Principios Rectores conforme al Principio Rector N° 19 letra b (si la empresa causa, contribuye o se ve directamente vinculada). Un 25% de las empresas declara que la empresa distingue los tipos de impactos en derechos humanos según los procedimientos preexistentes de análisis y evaluación de riesgos, es decir, clasifica los riesgos de impacto en derechos humanos según si son directos, indirectos, estratégicos, operacionales u otros.



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

- Respecto de la inclusión del criterio de gravedad en el análisis y evaluación de los riesgos de impactos identificados, un 87,5% declaró incluir el criterio de gravedad en su análisis. Un 12,5% declaró no incluir el criterio de gravedad en el análisis de impactos identificados.
- Específicamente respecto de los subcriterios de Escala, Alcance y Calidad o Carácter de irreparable para evaluar la gravedad de un riesgo de impacto en derechos humanos, un 75% declara considerar en la evaluación de gravedad estos subcriterios y un 25% señala no incluirlos.
- En relación al plan de acción y respuestas frente a los riesgos identificados y su priorización, un 50% declaró abordar en primer lugar aquellos más graves y probables de impactar el disfrute y goce de los titulares de derechos humanos. Un 12,5% declaró abordar primero aquellos más graves y probables de afectar negativamente a la reputación de la empresa. Otro 12,5% declaró abordar, en primer lugar, aquellos más graves a la afectación del disfrute y goce de los titulares de los derechos humanos. Un 25% declaró que los abordaba conforme a otro criterio no especificado.
- Referente a la participación y consideración de la opinión de los titulares de derechos humanos afectados por el riesgo de impacto identificado, un 75% declaró que en la ejecución de la debida diligencia y/o avances en derechos humanos se realizaron visitas a terreno, entrevistas presenciales, entre otras, con todos los afectados. Por otro lado, un 25% declaró que, si bien no se ejecutaron visitas a terreno o entrevistas presenciales, se recurrió a la opinión de expertos independientes.
- Respecto de la presencia y/o asesoría de un experto en derecho internacional de los derechos humanos, un 62,5% declaró que su proceso de debida diligencia y/o avance en derechos humanos sí contó con un experto en la materia. Por otro lado, un 37,5% declaró que el experto no fue parte del equipo ejecutante, pero un experto sí fue consultado por el equipo que la llevo a cabo.
- Finalmente, en relación a la comunicación de los resultados del proceso de debida diligencia a los principales afectados, un 37,5% declaró haber



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

comunicado a estos las principales medidas adoptadas respecto de los riesgos de impacto identificados, un 37,5% declaró que solo en algunos casos se realizó dicha comunicación. Por otro lado, un 25% declaró que no se había realizado ninguna comunicación de ese tipo a los afectados.

En relación a los resultados del proceso:

- Un 50% declaró haber efectuado una medición de mejora concreta en términos de cultura de respeto hacia los derechos humanos o eliminación de conductas discriminatorias que pueda derivarse o relacionarse de las capacitaciones o formaciones en materia de derechos humanos. Otro 50% declaró no haber efectuado tal medición.

III. ¿Qué otra información ha recopilado Red Pacto Global Chile en relación a las lecciones aprendidas?

El ciclo de sesiones de trabajo “Mejora Continua en Debida Diligencia” se compuso de 5 sesiones. Particularmente, la **sesión N°2 abordó la teoría de riesgos empresariales** dentro de la empresa y buscó visibilizar las diferencias claves o los puntos problemáticos de las recomendaciones de los Principios Rectores y sus guías y otros instrumentos afines, comparándolos con la gestión de riesgos empresariales. En dicha sesión, recibimos la colaboración de la Red argentina de Pacto Global.

A este respecto, y específicamente referido a la teoría de riesgos empresariales, consignamos que el asumir una mirada de riesgos implica un fin en sí mismo para la empresa, ya que es una herramienta de gestión que permite a las empresas lograr su objetivo. Existe una planificación para alcanzarlo, perfecta en el papel. Una mirada de riesgos asume los imponderables que surgirán en el camino a conseguir el objetivo que la empresa ha marcado para sí. Los riesgos se asocian, entonces, con el cumplimiento de metas y con las incertidumbres que aparecerán en ese camino, una mirada de riesgos descubre cuáles serán esas



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

incertidumbres⁴. Luego, la valoración de los riesgos es un tema complejo, pues siempre se valoriza en términos de millones de dólares en impacto. De modo que es necesario que la valoración de los riesgos reúna criterios diversos a los financieros o económicos, en términos de coste para la empresa⁵.

Así las cosas, los procesos de debida diligencia ejecutados por las empresas y sus respectivas lecciones aprendidas pueden presentar fuertes **nudos críticos y/o contradicciones** inclusive con las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores y sus Guías e instrumentos afines, principalmente cuando se problematiza aquello que brinda valor a la empresa y que es definido como un objetivo a alcanzar y, en consecuencia, define el apetito o aversión al riesgo de la entidad. Estas diferencias han sido identificadas por el equipo de Gestión de proyectos de la red local a través del análisis acucioso de los Principios Rectores y la más reciente bibliografía, datos e investigaciones disponibles en el campo de derechos humanos y empresa⁶.

En efecto, la sesión N° 4 el equipo de gestión de proyectos abordó la **evidencia recogida por el Estudio SIPP**⁷, que desde el año 2012 hasta la fecha viene constatando –luego de una revisión de los reportes de sostenibilidad de las empresas, tanto a nivel de resultados como de sus conclusiones– que los contenidos GRI relacionados a Derechos Humanos son reportados de forma errónea y/o simplemente incompleta. No se consigna exactamente como el contenido requiere la información o simplemente, al no calificar como material el tema para la empresa, los contenidos son excluidos del reporte. Estos hallazgos buscaron relevarse en la sesión N° 4, sobre todo advirtiendo a los asistentes del actual proceso de reforma de la metodología GRI, específicamente en materia de derechos humanos, así como de la integración que busca dicha reforma con los Principios Rectores.

⁴ Definición a partir de las exposiciones de los panelistas de la Sesión N° 2.

⁵ *Ibid.*

⁶ Revisar a este respecto la Matriz Genérica desarrollada por la Red Local y la bibliografía y fuentes consultas para su construcción.

⁷ <https://pactoglobal.cl/sipp/>



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

Por otro lado, durante una sesión especial dedicada al trabajo de la Matriz Genérica, a la que asistieron empresas y expertos que han ejecutado procesos de debida diligencia y/o avances en derechos humanos, los participantes sostuvieron un **diálogo y reflexiones respecto los nudos críticos** en materia de ejecución de procesos de debida diligencia y la aplicación práctica de las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores. Dentro de ellos, destacamos los siguientes:

- Que no es posible aspirar solo a resultados cuantitativos en materia de gestión de riesgos de impactos en derechos humanos, lo que representa una complicación en términos de gestión.
- Existe una dificultad objetiva respecto de la priorización en la respuesta de los impactos. Para ejecutar procesos efectivos y/o exitosos es necesario algún tipo de orden, ya que los Principios Rectores no refieren el concepto de priorización, salvo cuando opera el criterio de gravedad.
- Existe una cultura altamente legalista en Chile y dentro de la empresa, la que, en consecuencia, circunscribe e inclusive limita el tipo de respuestas a los riesgos de impacto en derechos humanos que se pueden identificar.
- La vinculación entre los tipos de impacto y la noción de complicidad debe visibilizarse en los procesos de ejecución de la debida diligencia, permitiendo a las empresas advertir el dinamismo con el que la gravedad de un impacto en derechos humanos puede escalar.
- Respecto a la respuesta de reparación del daño causado, existen pocas iniciativas que visibilicen los abordajes a los impactos en esta línea, probablemente asociado a que el foco actual de los procesos de debida diligencia se centra más en los impactos potenciales en derechos humanos que en aquellos reales y/o manifestados. Efectivamente, cuando referimos a procesos de gestión orientados al riesgo, estos se refieren a eventos no deseados que aún no se manifiestan y/o materializan, de modo que la reparación dependerá de la materialización del riesgo en cuestión. Los Principios Rectores se refieren a impactos potenciales y/o reales, mientras



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

que los riesgos en materia de gestión empresarial distinguen claramente la noción de riesgo de la noción de impacto.

Por otra su parte, la sesión N° 3 trató sobre una de las fuentes más importantes para la identificación de impactos negativos que una empresa puede causar, contribuir o en los que puede verse directamente vinculada: los **canales de denuncia** alojados dentro de las empresas. A partir de esta fuente, todas las empresas con procesos de debida diligencia ejecutados o bien recién introduciéndose a la temática de derechos humanos, pueden extraer lecciones aprendidas en relación a la recepción y gestión de dichas denuncias o quejas en los respectivos canales.

En efecto, en la dinámica participativa ejecutada durante la sesión N° 3 las empresas asistentes trabajaron en formato de discusión entre pares, en base a preguntas relacionadas al concepto de lecciones aprendidas. Trabajaron en grupos no diferenciados, en términos de nivel de avance de procesos de debida diligencia ejecutados o en curso dentro de su empresa. Las preguntas, que tienen como referencia los Principios Rectores N° 21 y 31, fueron las siguientes:

- A. ¿A qué atribuyen el hecho de que existan 0 denuncias en un Canal? ¿Lo consideran positivo/negativo?
- B. ¿Por qué razón los reportes de sostenibilidad generalmente no divulgan y/o especifican sobre qué se trataron las denuncias recibidas, considerando que impactos en DDHH podrían subsumirse en denuncias sobre materias "laborales" u "otras"?
- C. ¿Cómo se puede avanzar en comunicar los impactos adversos que generan las empresas en los DDHH? ¿Qué estrategias concretas sugieren implementar para alcanzar el estándar del Principio Rector N° 21?
- D. ¿Qué lección consideran aprendida dentro de sus empresas en relación con impactos adversos en los Derechos Humanos? En caso negativo, ¿qué consideran que falta para lograr un aprendizaje?
- E. A nivel de cultura corporativa de sus empresas, ¿consideran que el canal de denuncias y su gestión ha resultado en alguna lección aprendida en sus empresas? Indiquen por qué.



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

- F. Desde una perspectiva de cumplimiento con el Principio Rector N° 31, ¿consideran que el canal de denuncias habilitado por sus empresas cumple con los criterios de legitimidad, accesibilidad, de ser predecible, equitativo, transparente, compatible con derechos humanos, así como una fuente de aprendizaje continuo y, finalmente, se basa en la participación y diálogo?

Las respuestas de esta dinámica, que exponemos y visibilizamos de forma resumida y en formato de lluvia de ideas a continuación, buscan servir como una observación reflexiva que permita estructurar procesos o procedimientos de recolección de datos futuros, basados en metodologías que contribuyan a generar evidencia que verifiquen las reflexiones en esta materia⁸:

- “0 denuncias” quiere decir que las personas o no se atreven a denunciar o los mecanismos no son adecuados.
- Existe una difusión deficiente del canal, existe falta de confianza en torno a la garantía de anonimato de la denuncia.
- No existe convicción de que habrá resultados.
- Los resultados de las denuncias y respectivas investigaciones no se comunican ni difunden.
- Necesidad de reactivación constante de la difusión para el uso del canal ético.
- Necesidad de desmitificar el uso del canal, así como sus implicancias.
- Necesidad de capacitación en materia de derechos humanos y que todos los colaboradores comprendan el concepto, comprendan cuándo se vulneran derechos humanos.
- Necesidad de diferenciar el tratamiento de temas en los canales de denuncia.
- Explorar formas o medidas alternativas de recepción de denuncias, por ejemplo, si jefaturas o funciones que ejercen supervisión en terreno llegan a conocer denuncias, habilitarlos a efectuarlas en el respectivo canal.
- Concientización y diálogo abierto.
- Desconfianza, anonimato no está garantizado.
- Sensación de no seguimiento de la denuncia y falta de medidas inmediatas.
- Formación y difusión de conceptos asociados al canal de denuncias, no solamente la confección de un código de ética de papel, debe conducir a un cambio de conducta.
- Temor a represalias por denuncias.
- Especificar las materias específicas que son impactos en derechos humanos.
- La gestión externalizada del canal genera un mayor uso de este.
- Las resoluciones de casos e investigaciones deben involucrar a los afectados, ideando soluciones colaborativas. Deben identificarse la repetición de denunciar y aplicar planes de acción específicos, actualizando procedimientos, registrando de modo sistemático los avances en la materia; soluciones deben involucrar el trabajo conjunto con las comunidades afectadas.

⁸ A este respecto queremos relevar las posibles conexiones e interacciones que el Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos puede hacer con las actividades y entregables que ha generado el Grupo de Empresas Líderes por el ODS 16.



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

- Las tendencias en las denuncias deben ser objeto de análisis y sistematización para ser presentadas al directorio, deben ser utilizadas como catalizador para generar procesos y cambios de conductas.
- Mantención de un diálogo abierto, la planificación y procesos establecidos pueden fácilmente ser superados por realidad; diálogo abierto permite evolución continua.
- Medios para denunciar dependerán del contexto (por ej. Caso comunidades rurales sin acceso a internet).
- Debe adoptar una visión de que los riesgos afectan a la persona, no solo la reputación de la empresa.
- Reportar con calidad las denuncias recibidas y la forma de resolución, adoptar una posición de rendición de cuentas en general y hacia las comunidades.
- Abordar los riesgos de confidencialidad para ejecutar procesos de rendición de cuentas en esta materia, focalizado en los aspectos negativos y no solo los positivos.
- Publicitar e informar sobre el Principio Rector N° 21.
- Ejecutar intervenciones en grupo, por equipos dentro de la empresa al momento de realizar capacitaciones.
- Aprendizaje deriva del conocimiento adquirido en la gestión de estos procesos.
- Incorporar al uso del canal de denuncia a los proveedores.
- La confianza se funda en que los usuarios identifican que se adoptan medidas efectivas y se generan cambios a raíz de las denuncias.

IV. ¿Cuáles son las lecciones aprendidas por las empresas más avanzadas?

Durante la sesión N° 5, se buscó trabajar de forma focalizada las lecciones aprendidas, siendo ejecutada también en clave de diálogo entre pares y cuyos panelistas fueron empresas con procesos de debida diligencia y/o avances en derechos humanos. Es a partir de esta sesión y las respuestas de la consulta, que se determinaron las siguientes lecciones aprendidas:

- 1. Los derechos humanos no son conocidos por los titulares que pueden ser potencial o actualmente impactados. La sensibilización y la educación son pilares básicos del plan de respuestas a los impactos identificados y que se identificarán en el proceso de debida diligencia. Persiste la necesidad de vencer brechas conceptuales en la materia.**
- 2. Existen dificultades objetivas respecto del alcance del proceso de debida diligencia, sobre todo en relación a la cadena de suministro, aunque deben extenderse los esfuerzos para alcanzar a todos los titulares de derechos humanos impactados.**



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

- 3. Necesidad de instalar mecanismos de denuncias efectivos para efectos de identificar, atender y eventualmente reparar cualquier daño causado.**
- 4. Necesidad de incorporación temprana a las matrices de riesgos. Los riesgos en derechos humanos pueden coincidir, a su vez, con riesgos a las potenciales y/o futuras inversiones de la empresa.**
- 5. Asegurar que los criterios de alcance, escala, y cualidad y/o carácter de irreparable sean incluidos y analizados en los sistemas de gestión de riesgos en curso.**
- 6. La continuidad de la debida diligencia es clave, atendiendo a las nuevas afectaciones que pueden surgir y/o manifestarse en este ámbito.**
- 7. Necesidad de cerrar las brechas identificadas y levantadas en el proceso de debida diligencia**

V. Propuestas para la continuidad del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos y Empresas

Tal como lo advirtieron las empresas que integran este Grupo de Empresas Líderes en las sesiones, así como el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas⁹, es necesario continuar visibilizando los puntos de conexión y esfuerzos realizados en materia de gestión desde las empresas, sumando no solo a los profesionales que tradicionalmente se encargan dentro de las empresas de las cuestiones de sostenibilidad o de responsabilidad social

⁹ t.ly/MmiH, revisar especialmente párr. 25-30



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

empresarial, sino que conecten a las funciones más específicas en materia de control y gestión de riesgos que involucran, por ejemplo, a las áreas de compliance o cumplimiento, así como a las gerencias legales.

La necesidad precedente se enmarca y sintoniza con el contexto de los más recientes desarrollos en materia de debida diligencia. Estos incluyen el proceso de regulación en la Unión Europea por hacer legalmente obligatoria su ejecución¹⁰. Asimismo, nuevos estándares, integración y/o actualización de estándares, como lo son el caso del World Economic Forum¹¹, la reforma en materia de derechos humanos de estándares GRI, las discusiones académicas del mundo de derechos humanos¹² en torno a qué concepto del riesgo se encuentra dentro de los Principios Rectores y que tensionan la forma en que se realiza la integración de los riesgos en materia de derechos humanos dentro los sistemas de gestión de riesgos ya instalados y operativos dentro de las empresas, sobre todo en relación a la homologación a riesgos ASG.

Sobre estos puntos, es relevante destacar que el conocimiento diferenciado entre las diferentes disciplinas y materias que intervienen en un proceso de debida diligencia se torna relevante en el proceso de identificación de riesgos en derechos humanos. Como segundo punto relevante, el proceso de evaluación entre riesgos sociales y riesgos en derechos humanos también debiera tener resultados diferenciados, pese a que muchas veces se relacionen o inclusive converjan. En tercer lugar, las medidas que se adoptan en materias de riesgos sociales o ASG diferentes, y finalmente, en materia de gestión de riesgos ASG hay ciertos intercambios que no serían aceptables bajo los Principios Rectores.¹³

¹⁰ t.ly/srPU

¹¹ t.ly/Q2oS

¹² Por ejemplo, respecto del Stakeholder's Capitalism ver [\[t.ly/15vZ\]](https://t.ly/15vZ) Asimismo, para revisión de otras discusiones académicas ver [\[t.ly/ObVp\]](https://t.ly/ObVp); [\[t.ly/TFeJ\]](https://t.ly/TFeJ)

¹³ Björn Fasterling, "Human Rights Due Diligence as Risk Management", *En: Business and Human Rights Journal*. 2017, p.227. Disponible en línea [\[t.ly/ohxQ\]](https://t.ly/ohxQ). Cabe destacar que consideramos que, en las sesiones de trabajo de la matriz, expertos participantes identificaron nudos críticos similares, los que fueron consignados en esta nota conceptual (Ver Supra). Asimismo, invitamos a revisar las



Pacto Global
Red Chile

GRUPO DE EMPRESAS LÍDERES EN DERECHOS HUMANOS

¿Cuáles son las perspectivas y cuáles serán las exigencias a las empresas en esta materia?

Orientados por esta pregunta, la presente nota conceptual también plantea los siguientes objetivos específicos a desarrollar, para tomar en cuenta en los próximos pasos del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Red Pacto Global Chile:

- (i) Establecer una práctica de ejercicio de influencia por parte de las empresas más avanzadas en materia de debida diligencia y/o avances en derechos humanos.
- (ii) Analizar y categorizar los principales dilemas prácticos en relación a la debida diligencia en derechos humanos.
- (iii) Advertir e interpretar conceptos propios de las áreas de sostenibilidad, gestión de riesgos, derechos humanos, entre otras, a efectos de generar entregables, productos y/o información útil para contribuir a la ejecución de procesos de debida diligencia coherentes con las recomendaciones y estándares actuales.
- (iv) Analizar y categorizar los principales dilemas prácticos en relación a la debida diligencia en derechos humanos, contrastando nociones y visiones divergentes en la materia.

--O--

Atendido al dinamismo de esta temática y a la emergencia de las discusiones, invitamos al/la lector/a a revisar el trabajo de la red local, principalmente la presente nota conceptual y la Matriz Genérica, y remitir sus comentarios al correo: pactoglobalchile@unab.cl

notas de referencia de la Matriz Genérica, sobre todo aquellas que se basan el trabajo desarrollado por el Instituto Danés de Derechos Humanos.