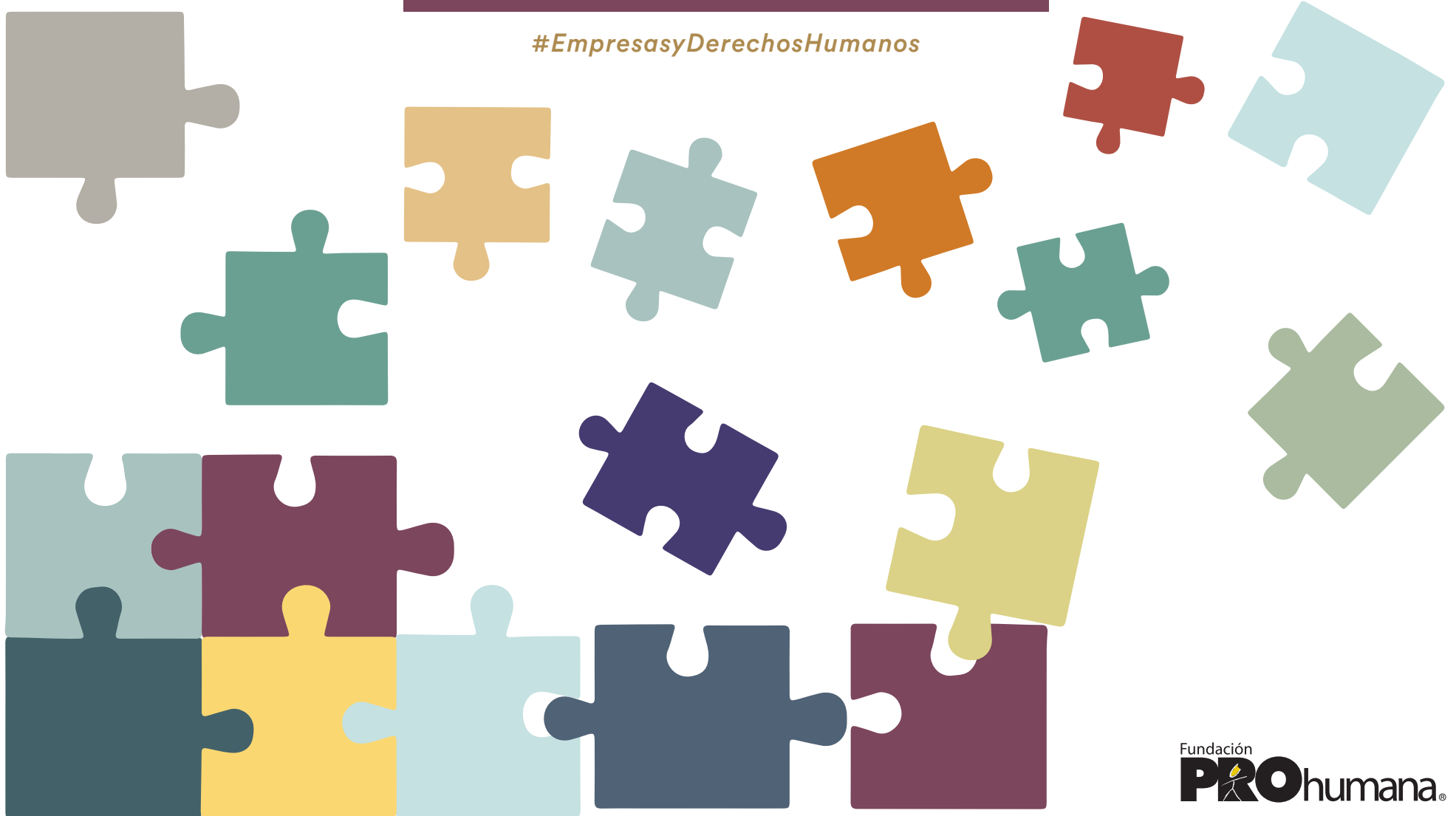


MESAS REDONDAS PROhumana

NEGOCIOS Y COMPLIANCE:

la responsabilidad del mundo empresarial
con los Derechos Humanos

#EmpresasyDerechosHumanos



3

I. PRESENTACIÓN

6

II. AGRADECIMIENTOS

8

III. PARTICIPANTES

12

IV. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

15

V. DEFINICIONES CLAVE

17

VI. ANÁLISIS

31

VII. TIPS

33

VIII. BIBLIOGRAFÍA

I. PRESENTACIÓN



PROhumana es una organización chilena –sin fines de lucro, no partidista, independiente y autosustentable, que define su identidad como un Do Tank– que lleva más de 22 años de trabajo continuo, promoviendo el cambio cultural en Chile a través de iniciativas transformadoras que permitan a nuestro país avanzar hacia una sociedad con mayor Desarrollo Humano Sustentable multisectorial, y donde las empresas persigan en sus modelos de negocios ser un agente de progreso ético, económico, social y ambiental.

En este marco de concientización, comprensión e implementación de la sustentabilidad que promueve PROhumana en los modelos de negocios de las empresas, se han llevado a cabo 11 Mesas Redondas, donde la colaboración y confianza ha prevalecido, contando con un gran nivel de interés y participación, tanto de empresas como, de líderes relacionados a las diversas temáticas abordadas.

Entre el 2015 y 2019 se han realizado 11 Mesas Redondas (número que considera el Estudio que presentamos en esta publicación).

Todos los Estudios de Mesas Redondas PROhumana descargables en el link: <http://prohumana.cl/category/publicaciones/documentos-de-interes/>



1.

“Sustentabilidad Empresarial PROhumana 2015”.

Proyecto continuidad de las Mesas Redondas realizadas los años 2000 y 2006.



2.

“Diversidad para crecer, construyendo el business case de la equidad de género”.



3.

“Cómo construir diálogos con las comunidades generando garantías de éxito basadas en la confianza y no en el miedo, mediante una visión de largo plazo”.



4.

“Empresas constructoras del cambio cultural hacia el Consumo Sustentable”.



5.

“Transformando las relaciones: Empresas y Clientes, un nuevo paradigma de exigencia y transparencia”.



6.

“La gestión sustentable de Proveedores en base a los principios del Desarrollo Económico”.



7.

“Cómo abordar el fenómeno de la inmigración a través de la gestión empresarial sustentable de la diversidad”.



8.

“Empresas y gestión previsional sustentable, buscando nuevas propuestas para avanzar más allá de la norma”.



9.

“Generación Millennial, la expresión del cambio y adaptación a la que deben hacer frente las empresas”.



10.

“El futuro de nuestro trabajo: la Reconversión Laboral para enfrentar la Era Digital”.

Estos espacios –posibles gracias a los 54 auspicios de empresas a la fecha– han reunido a más de 450 líderes, los cuales representan a más de 200 organizaciones y empresas chilenas y/o multinacionales con operaciones en Chile.

Producto del proyecto **Mesas Redondas PROhumana** contamos –a diciembre de 2018– con diez estudios en relación a las distintas temáticas antes mencionadas –donde cada uno obtuvo lanzamientos y versiones en inglés– los cuales se encuentran a disposición pública y gratuita como una contribución al desarrollo de instancias de diálogo, conocimiento y confianza en Chile.

Foco de las mesas y Contextualización

La Ley chilena N°20.393 instaló una urgencia del comportamiento ético en las empresas –considerando los sucesos de corrupción empresarial que se comenzaron a evidenciar de manera alarmante a comienzos de 2015 en nuestro país– al establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas. No obstante, ésta pasa a ser un elemento higiénico al observar la tendencia global, en donde las empresas no sólo están convocadas a cumplir con la ley vigente, sino que a crear sus propios estándares, centros o áreas de control de cumplimiento, junto con la creación, desarrollo y promoción de una cultura de *Compliance* y de responsabilidad por los Derechos Humanos.

Como contexto, la Organización de Naciones Unidas en el año 2011 lanzó los **“Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos”** –ratificados en su conjunto por Chile, teniendo plena vigencia y fuerza normativa– los que establecen: **1.** El deber del Estado de proteger a la población de los efectos adversos que puedan producir sobre ella las empresas que se encuentran bajo su jurisdicción o bajo su territorio. **2.** La responsabilidad de todas las empresas, sea cual sea su tamaño, su sector o el país en donde se encuentre, de respetar los Derechos Humanos y de no producir impactos negativos en las poblaciones locales. **3.** Acceso efectivo al remedio para las víctimas de eventuales violaciones de los Derechos Humanos.

Junto a esto, la adhesión voluntaria de Chile a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) de la ONU, el ser miembros de espacios de cooperación de alto nivel de excelencia como lo es la OCDE, y la creciente internacionalización de las empresas nacionales, obliga a subir el estándar y hacerse cargo de otras temáticas que derivan de los Derechos Humanos y que son claves de abordar por los Estados y empresas, tanto públicas como privadas. No permitir y condenar el trabajo forzoso, trabajo infantil, vulneración de la salud y seguridad en el trabajo, restricción de los derechos sindicales, entre otros, ya son mínimos a cumplir, pasando a abordar otras temáticas como acoso sexual, equidad de género, desigualdad y discriminación, que son claves y de riesgo para los negocios.

No obstante, en la versión 2017 del **Ranking de Sustentabilidad Empresarial PROhumana**, cuando se evalúa a las empresas por **“La empresa cuenta con un sistema que garantiza el respeto de los Derechos Humanos”** el porcentaje de cumplimiento es de sólo un 54,2%, convirtiéndolo en un tema clave y eje para la gestión sustentable de las empresas.

En el mes de diciembre de 2018, inspirada por este contexto, PROhumana reunió a 32 líderes empresariales, entre los que destacan Directores; Gerentes Generales; Gerentes Legales; Gerentes de Cumplimiento y Riesgo, *Compliance Officers*, entre otros representantes de 31 compañías nacionales e internacionales con operaciones en Chile, para participar de las **“Mesas Redondas: Negocios y Compliance; la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”**. Ésta es la onceava iniciativa destinada a generar diálogo y reflexión sobre el desafío que compete a las organizaciones el instalar una cultura del *Compliance* y Derechos Humanos (DD.HH.) de manera concreta, gestionable y medible pero por sobre todo, hacerse responsables del cumplimiento de este tema, al considerarlo en la estrategia de negocio sustentable para mantenerse en el largo plazo.

II. AGRADECIMIENTOS

6



Esta Mesa Redonda fue posible gracias al gran auspicio de Bci, Coopeuch y Paris; el auspicio de SMU, Vergara Galindo Correa Abogados y Molytmet; junto al apoyo como aliado estratégico histórico de la iniciativa de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC).

Gracias a este apoyo, colaboración y compromiso con una relevante participación de representantes de diversas instituciones y empresas se pudo generar un espacio de confianza y reflexión para saber el estado de las organizaciones que enfrentan la gestión responsable del Compliance y Derechos Humanos.

Grandes Auspiciadores



Auspiciadores



Aliado Estratégico



III. PARTICIPANTES



III. PARTICIPANTES

9



Alberto Novoa

Empresas SB

*Gerente de Asuntos
Legales y Compliance*



Andrea Convalia

L'Oreal Chile

*General Counsel & Ethics
Correspondent*



Andrés Marín

CCU

Gerente de Cumplimiento



Carolina Echaurren

Principal

Gerente de Compliance



Cecilia Darquier

IBM Chile S.A.C.

HR Country Lead



Claudia Avendaño

Molymet

*Vicepresidente
Corporativo de
Cumplimiento y Riesgo*



Cristián Fernández

Scotiabank

Director Compliance



Enrique Cibié

Directorio Empresas

Presidente Directorios



Francisco Concha

Claro Chile

Gerente Regulatorio



Ginny Walker

BICE

*Gerente Corporativo de
Personas y Desarrollo
Humano*



Gonzalo Rojas

Bethia

Director Ejecutivo



Ignacio Mujica

Vergara, Galindo &
Correa

*Director del Área de
Litigios*

III. PARTICIPANTES

10



José Manuel Mena

Directorio empresas

Director



Josefina Pérez

Komatsu

Abogada Departamento Legal



Juan Ignacio Donoso

GNL Mejillones

Gerente Legal y Sostenibilidad



Juan Pablo Hermosilla

Hermosilla y Compañía

Socio fundador



Julio Barriga

Bci

Gerente Cumplimiento Corporativo y Prevención



Macarena Fiegelist

Transelec

Compliance Officer



Magaly Guerrero

Entel

Gerente de Auditoría Interna y Riesgos Operacionales



Manuela Orellana

Mutual de Seguridad CChC

Directora Asuntos Públicos



Margarita Walker

SMU

Gerente de Cumplimiento



Nicolás Espinoza

Eelaw

Abogado Asociado



Óscar Lagos

Metrogas

Ejecutivo Principal de Auditoría y Compliance



Paola Arévalo

Abcdin

Oficial de Cumplimiento

III. PARTICIPANTES

11



Paola Grandela

AZA

*Gerente Asuntos
Corporativos y
Sostenibilidad*



Patricio Véliz

Metro

Compliance Officer



Paul Maidstone

Codelco

*Director de Gestión Am-
biental, Vicepresidencia
de Asuntos Corporativos
y Sustentabilidad*



Paulina Acevedo

Atento

Gerente Legal



Rebeca Zamora

Morales y Besa

Asociada



Tamara Mayol

Lipigas

Compliance Officer



Vicente Caruz

SACI Falabella

Gerente de Gobernanza



Vjera Razmilic

Teck

Gerente de Compliance

IV. ANTECEDENTES METODOLÓGICOS



Este trabajo analítico recopila visiones, desafíos, oportunidades de mejora, obstáculos y propuestas de acciones, mediante la participación activa de los asistentes que fueron discutiendo una serie de preguntas en el marco de **“Mesas Redondas: Negocios y Compliance; la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”**.

Objetivo General

Generar un proceso reflexivo y de aprendizaje en torno a la relevancia de la gestión responsable de los Derechos Humanos en la empresa, tanto al interior de las organizaciones como con sus diversos públicos de interés, comunidad, clientes, estado, etc.

Objetivos Específicos

- Involucrar a los líderes empresariales en el desarrollo de una visión estratégica respecto de la importancia de la gestión responsable de los Derechos Humanos en la empresa.
- Identificar los principales discursos en torno a la gestión de una cultura de *Compliance* en las empresas en torno a los Derechos Humanos.
- Identificar los beneficios que conlleva para la transformación sustentable de las sociedades el contar

con empresas con cultura de *Compliance* en torno a los derechos instala en la estrategia del negocio sustentable, y los riesgos de no hacerlo.

- Establecer los desafíos presentes y futuros en torno a la gestión de una cultura de *Compliance* en torno a los Derechos Humanos y estrategia de negocio sustentable.
- Determinar casos de estudio que corroboren la correlación entre la existencia de una cultura de *Compliance* en torno a los Derechos Humanos, con una mejor gestión empresarial en lo ético, social, ambiental y/ económico.
- Establecer una agenda de trabajo y definir acciones en torno a la promoción de la cultura de *Compliance* en torno a los Derechos Humanos y cumplimiento como modelo para avanzar hacia una gestión sustentable del negocio.
- Fortalecer la red de personas vinculadas a la promoción y/o desarrollo de buenas prácticas en torno a la gestión de una cultura de *Compliance* en torno a los Derechos Humanos, con mirada de gestión estratégica sustentable.
- Impulsar el cambio cultural necesario para avanzar hacia un modelo transparencia y *Compliance* en torno a los Derechos Humanos.

Metodología

La metodología utilizada es de grupo de discusión, dirigido por una moderadora en mesas de 15 personas participantes como máximo, y donde el tiempo total de cada jornada de la Mesa Redonda fue de 120 minutos. La información se analizó con la técnica de análisis de discurso y de contenido.

Grupo de Discusión

Los grupos de discusión constituyen una técnica para recoger datos de naturaleza cualitativa, la cual ha sido utilizada en diferentes campos de la investigación sociológica, y cuyas posibilidades en el ámbito de la generación de aprendizajes ha sido ampliamente usada y valorada.

El grupo de discusión, que permite dar cuenta de diversos discursos y tendencias, se puede conformar de dos maneras:

1. En la que se asegura la homogeneidad del grupo, es decir, que sus integrantes posean características sociodemográficas similares.
2. En la que se busca integrar representantes o actores pertenecientes a diversos ámbitos, donde lo que los une es que se encuentren involucrados en el tema que se pretende abordar.

En cuando al desarrollo de las **“Mesas Redondas PROhumana: Negocios y Compliance; la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”** se utilizó la metodología número dos, con el objetivo de identificar las principales características de los discursos de un grupo diverso de actores.

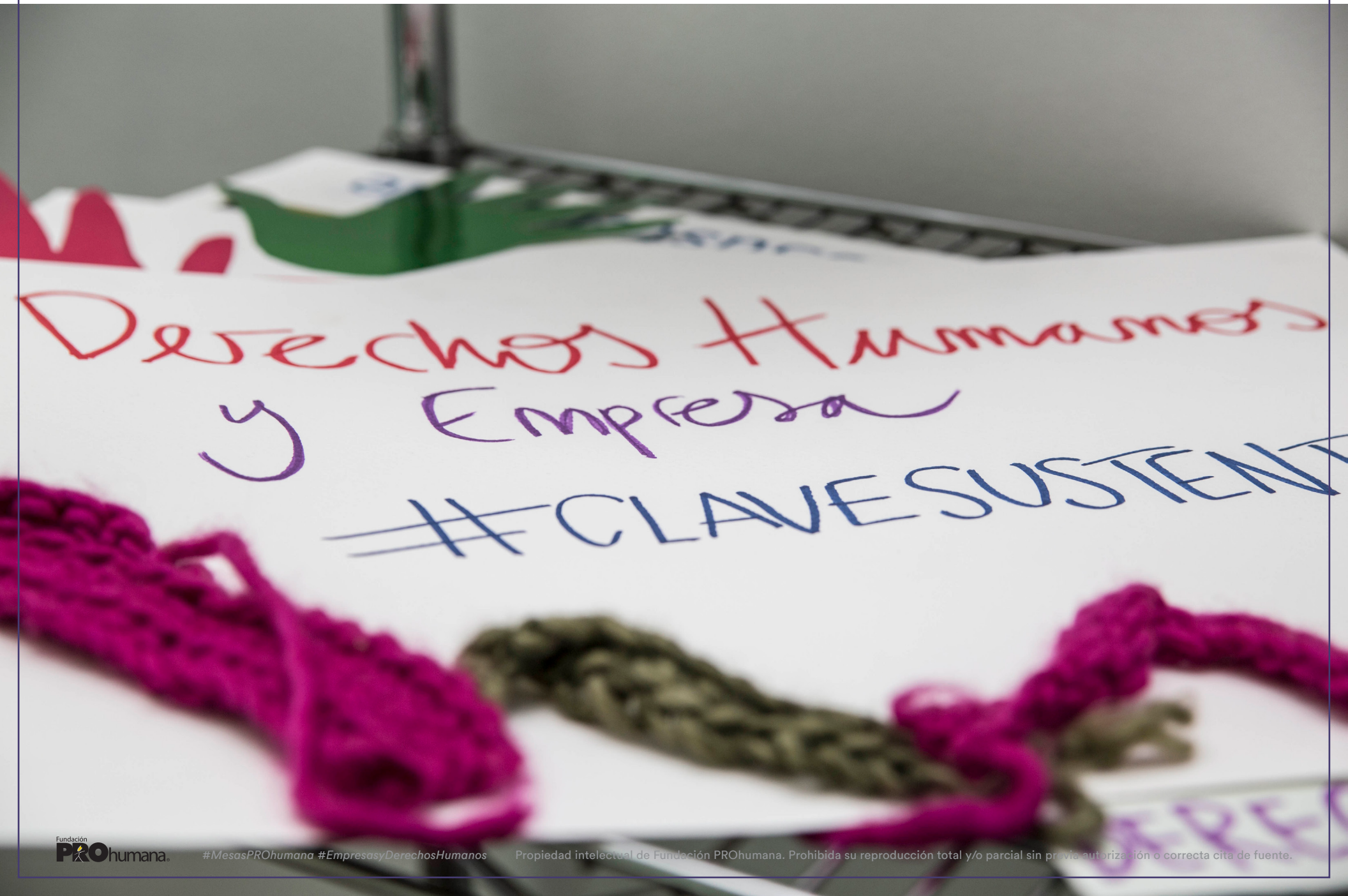
Para este estudio se realizaron tres mesas, las cuales agruparon a un total de 32 líderes empresariales durante los días 11, 12 y 13 de diciembre de 2018.

Temáticas abordadas en la discusión

La discusión de la Mesa Redonda se centró en cuatro preguntas ejes que guiaron la conversación:

1. ¿Cómo entienden o definen Derechos Humanos en sus empresas?
2. ¿Qué están implementando de *Compliance* relacionado con Derechos Humanos?
3. ¿Qué obstáculos enfrentan en su empresa para avanzar en Derechos Humanos y *Compliance*?
4. ¿Qué buenas prácticas conocen y distinguen en relación a Derechos Humanos y *Compliance*?

V. DEFINICIONES CLAVE



Antes de comenzar el análisis de este estudio, es importante aclarar los siguientes conceptos que se relacionan con Derechos Humanos y *Compliance*, con el objetivo de que no haya una confusión en torno a ellos.

› Derechos Humanos:

“Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.¹

› Declaración Universal de

los Derechos Humanos:

“La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 durante su 183a sesión plenaria, como un ideal común para todos los pueblos y naciones”.²

› Compliance:

“El Corporate Compliance es un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. El Compliance en muchos casos, y a tener de la evolución del marco legal a nivel mundial y la clara tendencia en este sentido, ha dejado de ser una opción voluntaria para muchas organizaciones y ha pasado a ser un requisito a integrar dentro de su estrategia y estructuras internas a fin de dar cumplimiento a los preceptos legales o bien poder protegerse ante situaciones de riesgo que pondrían en serios problemas la estabilidad y continuidad de la actividad de la organización”.³

¹ Naciones Unidas, Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos. ¿Qué son los derechos humanos?. Disponible en <<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>>

² Naciones Unidas, Oficina de Alto Comisionado de Derechos Humanos. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en <<https://www.ohchr.org/sp/UDHR/Pages/UDHRIndex.aspx>>

³ World Compliance Association. Acerca del Compliance. Disponible en <<http://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>>

VI. ANÁLISIS



V.1 CONCEPTOS DEFINIDOS POR LOS PARTICIPANTES SOBRE DERECHOS HUMANOS

Para esta onceava versión de las **Mesas Redondas PROhumana** se les pidió a los participantes que definieran lo que entendían por Derechos Humanos. La metodología utilizada para presentar los resultados fue: seleccionar aquellos conceptos definidos por los participantes que más se repetían, junto a escoger aquellos con mayor relevancia en relación a esta temática (considerando la información de contexto y el diálogo de las 3 jornadas sobre “**Negocios y Compliance; la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos**”).

A continuación se presentan de manera gráfica los conceptos seleccionados. El tamaño de los conceptos corresponde al predominio y relevancia de éstos respecto al total de impresiones consideradas por los participantes.



V.2 VISIONES, DESAFÍOS, OBSTÁCULOS Y PRÁCTICAS

Se realizó un análisis del discurso de los participantes de las **Mesas Redondas PROhumana “Negocios y Compliance: la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”**, detectando temáticas, visiones, desafíos, obstáculos y prácticas en relación a cómo la empresa lo está abordando. Al análisis se sumó un nuevo componente, que es el rol del Estado, el cual no estaba inicialmente planteado como interrogante para la reflexión y el diálogo en las Mesas Redondas, pero fue clave en la conversación de los participantes.

Se distinguieron 4 principales categorías de análisis las cuales se dividen en: **Escenario** donde la empresa está inserta y se desenvuelve respecto a Compliance y Derechos Humanos; **La Empresa** en relación a Compliance y Derechos Humanos; el **Rol del Estado** en relación a la Empresa, Compliance y Derechos Humanos; y **Propuestas de Buenas Prácticas** empresariales que abordan el Compliance y Derechos Humanos.

TEMÁTICAS

Tópicos centrales que predominan en el discurso de los participantes.

DESAFÍOS / OBSTÁCULOS / PRÁCTICAS

Aspectos que deben considerar las empresas para abordar los Derechos Humanos y Compliance a partir de las temáticas identificadas.

COMENTARIOS

Citas obtenidas de las conversaciones de las “Mesas Redondas PROhumana Negocios y Compliance: la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”, las cuales evidencian cada uno de los Desafíos/ Obstáculos/ Prácticas.

1. Escenario donde la empresa está inserta y se desenvuelve respecto a **Compliance y Derechos Humanos**

· *¿Cómo entienden o definen Derechos Humanos en sus empresas?*

› Comprensión de los DD.HH.

DESAFÍOS

COMENTARIOS

CONCEPTO

Redefinir el concepto de DD.HH.

- › “El concepto de DD.HH. en general no se utiliza en Chile, porque no lo asociamos a los derechos fundamentales. Hay un prejuicio o asociación negativa de este concepto debido al contexto histórico reciente que tuvimos, donde se observa con cierta reticencia o se le asocia a cierto tipo de vulneraciones”.

Apropiación y bajada de los DD.HH. a Chile, considerando la tendencia mundial

- › “Estamos muy lejos de la declaración mundial de DD.HH., porque en Chile estamos recién empezando a hablar y abordar algunos puntos específicos respecto a este tema”.

MARCO ÉTICO

Es deber de todas las personas el resguardar los DD.HH.

- › “Debemos sumarle al concepto DD.HH. la palabra deber, porque por un lado, existe la libertad de exigir los DD.HH., pero es un deber de todas las personas, y no de una entidad en específico, el resguardarlos”.

Los DD.HH. deben ser la base para establecer la dignidad de las personas

- › “Todos los DD.HH. se originan bajo el concepto de dignidad. Esa es la base que reconocemos en todas las personas y nos permite entender la situación para empezar a trabajar desde esa perspectiva”.

1. Escenario donde la empresa está inserta y se desenvuelve respecto a **Compliance** y **Derechos Humanos**

· ¿Qué obstáculos enfrentan en su empresa para avanzar en **Derechos Humanos** y **Compliance**?

› Obstáculos para abordar los DD.HH. y **Compliance**

OBSTÁCULOS	COMENTARIOS
DESCONOCIMIENTO	
Plena ignorancia de las declaraciones internacionales de DD.HH.	› “La razón de por qué no se abordan los DD.HH. tiene relación con el desconocimiento de los instrumentos internacionales. Por ejemplo, si preguntamos cuál es la Convención de Opala, la Convención de eliminación de toda discriminación contra la mujer, los Principios de Yogyakarta, y muchos más, nadie los conoce porque nadie los enseña”.
PREJUICIO	
Asociación directa del concepto de DD.HH. a la época de dictadura en Chile	› “En Chile inmediatamente se asocia el concepto de DD.HH. al periodo en dictadura militar. Entonces cuesta cambiarle el chip a las personas, y se hace necesario capacitar en lo que es realmente el respeto y cuidado de los DD.HH. Muchas personas dicen cuando les hablo de DD.HH., ‘Ah... te refieres a cuando se violaban los DD.HH.’. Entonces existe una distorsión histórica”.
La cultura del país interfiere el establecimiento y Compliance de normas éticas y DD.HH.	› “Históricamente premiamos al pillo, es decir, gana la persona que esconde la patente para no pagar el TAG, porque va contra el sistema y contra la empresa. Entonces, vamos dando derechos, pero también es un tema de deberes”.

2. La Empresa en relación a Compliance y Derechos Humanos

· ¿Cómo entienden o definen Derechos Humanos en sus empresas?

› Comprensión de los DD.HH.

DESAFÍOS

COMENTARIOS

CONCEPTO

Aclaración del término DD.HH. a líderes empresariales

- › “Cuando comunicamos a directores o vicepresidentes que vamos a hablar de DD.HH., inmediatamente se sorprenden y dicen ‘Yo no he torturado a nadie’. Sin embargo, después de unos minutos hablamos de la relevancia de la equidad de género, sueldos, salud, bullying, o acoso sexual, los cuales son temas específicos y que no son reconocidos explícitamente como DD.HH.”.

MARCO ÉTICO

Dar una visión empresarial de DD.HH. para fortalecer la ética

- › “Cada uno elige la bandera que va a levantar, porque ahí probablemente está la mirada de los DD.HH. Debemos preguntarnos ¿Dónde está el bien común? ¿Cómo organizamos nuestras compañías para hacerlas más justas, claras y transparentes? La finalidad es trabajar en ser transparentes y sustentables, tomándolo como un desafío”.

MARCO LEGISLATIVO

Asumir una mayor responsabilidad en torno a velar por los DD.HH.

- › “Muchas empresas dicen ‘Este no es un cumplimiento que tenga que hacer la empresa, es algo que tiene que hacer el Estado, porque suscribió a la determinada convención internacional’, siendo que es algo que convoca a todo el país. Entonces, tienden a ser reticentes y decir ‘Estoy cumpliendo con lo que la norma me dice’, porque somos un país legalista. Nos centramos en cumplir con la legislación, y si no está en ella, no la cumplimos”.

Abordar los DD.HH. más allá de la legislación chilena

- › “La definición de DD.HH. que tienen la mayoría de las empresas se basa un 100% en el Código del Trabajo, y no considera acuerdos o estándares globales”.

2. La Empresa en relación a Compliance y Derechos Humanos

· ¿Qué obstáculos enfrentan en su empresa para avanzar en Derechos Humanos y Compliance?

› Obstáculos para abordar los DD.HH.

OBSTÁCULOS	COMENTARIOS
DIRECTORIO Y ALTA GERENCIA	
Alta prioridad de los resultados económicos para los altos niveles	› “Nosotros tenemos un directorio que tiene un comité de dirección local y en ese comité es complicado poner en la mesa temas de DD.HH., ya que son más importantes los números del negocio -la rentabilidad- que decidir una estrategia organizacional para abordar los DD.HH. y la sustentabilidad”.
La consideración de los DD.HH. en la estrategia organizacional depende del interés y compromiso que tienen en este tema los líderes de la empresa	› “Muchas veces pasa que en dos empresas que pertenecen al mismo holding, en una el gerente general puede preocuparse de temas de DD.HH., pero en la otra puede pasar todo lo contrario. Entonces la relevancia de cómo se trabaja este tema depende del interés y compromiso de quienes lideran”.
Poca madurez del tone of the top en la cultura organizacional	› “El término tone of the top tiene relación con la dirección y el tono que da el director de la orquesta, que es un símil al director o gerente general de una empresa. El tono de una orquesta es importante, porque entrega una estructura clara para que los instrumentos se muevan de forma armónica en función de esto. Por lo tanto, el tone of the top significa que el directorio no dice exactamente lo que tienen que hacer, sino que les marca una pauta sobre cuáles son los temas relevantes a considerar en la estrategia organizacional. Si el directorio cree y entiende el compromiso que debe tener la empresa con los DD.HH., entregará este tono a los gerentes, y tomará relevancia en la gestión y cultura organizacional”.
ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	
Abordar los DD.HH. con una declaración general limita la bajada específica por temática	› “Precisamos un detalle y especificidad de la bajada de los DD.HH., porque nos quedamos sólo en las declaraciones de principios y temáticas generales de DD.HH., y no se concreta una bajada de esto tan abstracto por falta de foco o definición”.

OBSTÁCULOS

COMENTARIOS

Se considera estratégicamente temas específicos de DD.HH., pero no se detalla que estos contribuyen a su cumplimiento

➤ “El área de Compliance o de Recursos Humanos se relacionan con temas específicos de DD.HH. pero que son abordados de manera implícita. Por ejemplo, la inclusión, ética, equidad de género, seguridad, entre otros, y nunca mencionan que todos estos temas provienen de los DD.HH.”

Ausencia de políticas empresariales en relación a los DD.HH. que consideren la realidad local de cada empresa

➤ “En muchas empresas multinacionales pasa que el gerente general afirma públicamente su compromiso con los DD.HH. a través de una política global. Sin embargo, esto limita el desarrollo de políticas específicas para un país, porque la política ya existe a nivel global y no consideran una bajada a partir de la realidad de cada país”.

Visión de corto plazo al momento de considerar en la estrategia organizacional los DD.HH.

➤ “Tenemos que ser un aporte consciente como empresa, porque permanece una mirada de corto plazo al momento de administrar y decidir la estrategia del negocio. La razón de esto es que los números de la empresas son más importantes que la sustentabilidad, los DD.HH., el medio ambiente, etc.”.

RELEVANCIA EN EL NEGOCIO

La creación y evaluación de proyectos no contempla los DD.HH.

➤ “Cuando se planea y evalúa un proyecto en la empresa, sólo se consideran las proyecciones numéricas y las variables cualitativas con mirada de largo plazo no son consideradas, sin tener presente la sustentabilidad y los DD.HH.”.

Las evaluaciones de desempeño no contemplan el cumplimiento de DD.HH.

➤ “¿Por qué no avanzamos en DD.HH.? Porque nos quedamos en los principios, códigos y manuales, es decir, en el discurso, pero no evaluamos el cumplimiento de ellos. Por lo tanto, se hace necesario relacionarlo a los incentivos y las evaluaciones de desempeño para hacer un seguimiento”.

Baja integración de las temáticas de DD.HH. en las áreas de la empresa

➤ “La separación y la no integración del tema de DD.HH. en la estructura corporativa impide que las personas que están en las distintas áreas de la empresa tengan un control y conocimiento directo del objetivo y cumplimiento integral”.

OBSTÁCULOS

COMENTARIOS

VALOR DE LA EMPRESA

Débil urgencia y relevancia por abordar el tema de los DD.HH. en gran parte de las empresas en Chile

- › “Todos los que participamos de estas Mesas Redondas PROhumana somos en su mayoría empresas grandes y responsables en temas previsionales, equidad, DD.HH., sustentabilidad, etc. y deberíamos hacerlo bien. Pero si nos vamos a la realidad de nuestro país, que son las MICROPYMES, veo que en temas laborales hay deficiencias. El programa de televisión Japening con Ja es la realidad de las empresas en Chile”.

La desconfianza de los trabajadores de la empresa complica el Compliance de una empresa

- › “Aún existe cierta desconfianza por parte de los trabajadores en la empresa, porque aún piensan que si denuncian, todos van a saber de su situación y sufrirán consecuencias sociales. Esto complica el seguimiento de los DD.HH. y Compliance al interior de la organización, porque sin denuncias y diagnósticos, interfiere el resultado de las políticas que implementamos”.

Permanece el prejuicio de que las empresas no resguardan los DD.HH.

- › “La realidad actual de cómo las personas miran a la empresa tiene una directa relación con el pasado de ellas y explica: ¿por qué la Inspección del Trabajo es así? ¿Por qué el SERNAC es pro-consumidor? ¿Por qué todas las instituciones que regulan ponen a la empresa como la mala y al trabajador o cliente como el bueno? Es una consecuencia de nuestros actos, donde por mucho tiempo no aceptaron una responsabilidad en temas de DD.HH.”.



3. Rol del Estado en relación a la Empresa, *Compliance* y Derechos Humanos

DESAFÍOS

COMENTARIOS

VISIÓN DEL MUNDO PRIVADO RESPECTO AL ROL DEL ESTADO

- | | |
|---|--|
| Se necesita un mayor conocimiento de los DD.HH. para ejercerlos a nivel gubernamental | ➤ “Lamentablemente el Estado carece de políticas públicas por una razón bien interesante, y es porque no existe un conocimiento que permita ejercer una tutela efectiva de esos derechos”. |
| Regulación efectiva del Estado para establecer una base de cumplimiento de los DD.HH. | ➤ “Si tuviésemos un Estado que regule con calidad sería óptimo, porque eventualmente cuando el Estado deja de cumplir esa función nos alejamos del objetivo final de implementar de forma correcta los DD.HH. y las empresas terminan actuando bajo sus propios criterios”. |
| Discurso y acciones coherentes del Estado para el cumplimiento de los DD.HH. | ➤ “El Estado tiene que proteger los DD.HH. de todos los chilenos, puesto que si no los reconoce, garantiza y promueve de manera efectiva, no lograremos un avance en este tema. Faltan más políticas públicas que comuniquen, garanticen e implementen los DD.HH. a nivel nacional”. |

MARCO ÉTICO

- | | |
|---|---|
| Las normas de DD.HH. del Estado logran un menor impacto que la presión social y la imagen corporativa | ➤ “El rol del Estado termina siempre siendo más bien básico y tardío, y es más efectivo el castigo social que el del Estado. Por ejemplo, muchas de las compañías que actúan de manera sustentable y abordan los DD.HH., lo hacen porque ven algún beneficio o riesgo para el negocio”. |
|---|---|

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

- | | |
|--|--|
| Fortalecer el seguimiento de los compromisos adquiridos por parte del Estado en DD.HH. | ➤ “Falta conocimiento de la correcta implementación de políticas públicas relacionadas a los DD.HH. Por ejemplo, hay varios instrumentos que la gente desconoce, como las declaraciones que Chile ha suscrito sobre derechos sumamente relevantes. Entonces, nadie hace un seguimiento real del cumplimiento de estos compromisos y declaraciones que concierne a todos los sectores”. |
|--|--|

DESAFÍOS

COMENTARIOS

Instalar rol trascendental del Estado como agente regulador para resguardar los DD.HH.

➤ “El Estado en general tiene que estar en sintonía con las empresas porque tiene un rol regulador. Por ejemplo, en los casos de las ISAPRES, donde discriminan por sexo y edad, ya que la mujer que está en edad fértil paga el doble por un plan en comparación a un hombre de su misma edad. Es por esto que se hace urgente la presencia de un Estado que cree leyes para proteger los DD.HH.”.

El liderazgo del Estado es clave para guiar el cumplimiento de los DD.HH.

➤ “Es vital el rol del Estado porque es quien hace el primer llamado a gestionar los DD.HH. a nivel nacional. Esto se puede apreciar con el Plan de Acción Nacional de DD.HH. y empresa, que tiene diferentes medidas que van en pos del cumplimiento de este tema considerando la realidad de la industria”.

4. Propuesta de Buenas Prácticas empresariales que abordan el Compliance y Derechos Humanos

- ¿Qué están implementando de Compliance relacionado con Derechos Humanos?
- ¿Qué buenas prácticas conocen y distinguen en relación a Derechos Humanos y Compliance?

BUENAS PRÁCTICAS

COMENTARIOS

DIRECTORIO Y ALTA GERENCIA

Asegurar la comprensión de los DD.HH. por parte de los líderes empresariales para facilitar el cumplimiento de éstos

- “Los temas éticos y de DD.HH. están siendo tratados a nivel de directorio, lo que facilita su bajada en toda la organización. Por ejemplo, hacemos grandes seminarios donde participan todos los niveles de la empresa, y el área de Gobernanza y Compliance tienen la responsabilidad de exponer y explicar lo que se está haciendo en DD.HH., como temas de acoso, ética y equidad en la empresa”.

Formar y sensibilizar en DD.HH. a todos los niveles –especialmente la alta gerencia– para crear conciencia y conocimiento

- “En cuanto a la capacitación, entregamos una mirada de los DD.HH. y buscamos a personas especializadas que nos puedan ayudar a relacionarnos de una mejor manera. También, buscamos involucrar a la alta gerencia en cómo implementar en la empresa este tipo de temáticas relacionadas con los DD.HH. y que facilita la instauración del tone of the top”.

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Internalizar los DD.HH. dentro de la cultura organizacional a través de un compromiso formal

- “Vemos los DD.HH. desde el impacto que pudiésemos tener en las personas, es decir, como un riesgo en todo lo que corresponde a la cadena de valor. Se abarca desde la perspectiva de cómo nos relacionamos con ellos, con temas de equidad de género, seguridad ocupacional, medioambiente, etc., e incorporamos esto en la política de sustentabilidad de la empresa para que perdure en el tiempo esta acción”.

Velar por los DD.HH. a través de la estrategia de sustentabilidad

- “Los temas de DD.HH. los estamos abordando desde la estrategia de sustentabilidad, ya que creemos que es algo necesario de gestionar. Buscamos integrar a personas del equipo de Recursos Humanos y las áreas de Auditoría, Prevención de Riesgos, Consejo Jurídico y Abastecimiento en esta estrategia”.

Considerar como un paraguas los DD.HH. en la estrategia organizacional para luego abordar cada una de sus temáticas

- “Hablamos sobre el término de DD.HH. como un paraguas, para luego hacer una bajada específica, donde se está trabajando desde el área de Personas según las nuevas tendencias. Por ejemplo, dentro del Código de Ética se mencionan los DD.HH., como contratar personas en situación de discapacidad, flexibilidad laboral, calidad de vida y seguridad de los trabajadores, etc.”.

BUENAS PRÁCTICAS

COMENTARIOS

Sintonizar los DD.HH. con los deberes de la empresa

➤ “Debe existir una sintonía entre los derechos de las personas y los deberes de la empresa, relacionando la conducta ética del negocio y el respeto de los DD.HH. al interior de la organización en todos sus niveles, áreas y acciones”.

Considerar en la evaluación de desempeño temas de DD.HH. para asegurar su cumplimiento

➤ “Contamos con una política de valores organizacionales, la cual utilizamos para evaluar a los ejecutivos. Un 30% del bono final que reciben considera la evaluación de ciertos valores, como el cumplimiento de políticas internas, juzgando de cierta manera su comportamiento ético en relación a los DD.HH.”
 “Dentro de los mecanismos de evaluación de metas de los gerentes, agregamos metas a cumplir asociadas a temas específicos de DD.HH. De esta forma se logra poner en el radar estas temáticas, al estar considerarlas en su desempeño”.

Tener en cuenta las exigencias de las generaciones más jóvenes

➤ “Actualmente tenemos un 30% de trabajadores Millennials y acabamos de hacer un taller con ellos sobre su proyección en el trabajo y qué condiciones debería tener la compañía para quedarse más tiempo. En él se mencionaron temas de DD.HH. y para ellos era esencial, ya que quieren estar en empresas donde los DD.HH. sean respetados”.

Considerar los DD.HH. para contribuir a la reputación corporativa

➤ “Las redes sociales contribuyen a una manifestación de la sociedad, lo que afecta directamente la reputación de la empresa y hoy en día tiene un alto costo. Es por esto que existe un incentivo en abordar temas relacionados a la sustentabilidad y los DD.HH., porque si no lo haces, tu reputación será afectada y tu marca no será, por ejemplo, comprada”.

COMUNICACIÓN

Crear un lenguaje común y claro para fortalecer el entendimiento y cumplimiento de los DD.HH.

➤ “Lo que estamos trabajando de forma concreta es ser más específicos para no quedarnos sólo en las palabras, sino que construir conceptos e ideas en común. Me refiero a un lenguaje en común y una cultura organizacional clara, con conceptos, visiones y -sobre todo- un propósito claro y entendible para toda la empresa”.

Comunicar el compromiso de la empresa en DD.HH. para generar confianza en sus públicos de interés

➤ “Contamos con un canal de integridad, que tiene un sistema consistente en el que se reciben denuncias. Esto se administra centralizadamente y se hace una bajada a los distintos negocios. Por lo tanto, cada uno de ellos recibe denuncias sobre distintos temas. Finalmente, el canal es una vía de comunicación de los trabajadores, como también, de los proveedores”.

VII.TIPS



Tips para abordar DD.HH. en una organización

› Fotografía la realidad

Busca información y diagnostica qué temas en *Compliance* y DD.HH. son relevantes -directa o indirectamente- para la organización. Preguntate: ¿Qué políticas o acciones tienen relación con los DD.HH.? ¿Cuáles son las fortalezas y focos a trabajar? ¿Por qué se generan?

› Planifica estratégicamente

Define una estrategia a partir de la realidad y contexto actual de la organización en materia de *Compliance* y DD.HH. Delimita el/los objetivos que la organización quiere lograr y establece metas concretas para alcanzar los objetivos propuestos. Recuerda que deben ser específicas, cuantificables y con un tiempo determinado.

› Especifica

Haz una bajada estratégica de los temas que la organización abordará considerando siempre la realidad y contexto actual. No olvides destacar y comunicar que cada uno de estos temas están bajo el “paraguas” de los DD.HH., lo que ayuda a dar más fuerza y relevancia del por qué se están considerando estos temas.

› Evalúa constantemente

Genera un sistema de evaluación constante, mientras más monitoreas, más fácil se hace el anteponerse a situaciones imprevistas.

› Compromiso de los líderes

Es importante tener el convencimiento, interés y apoyo del directorio y alta gerencia. Son aliados claves, ya que permitirá que permee más rápido la relevancia de abordar los DD.HH. en todos los niveles de la organización.

› Asegurar un tone of the top

Es trascendental que el directorio marque una pauta a seguir a los líderes de la organización sobre cuáles son los temas relevantes a considerar en la estrategia organizacional. Entonces, si el directorio tiene un compromiso en *Compliance* y DD.HH., entregará este tono a los cargos de alta responsabilidad, quienes darán una relevancia a la gestión de este tema incluyéndolo en la cultura organizacional.

› Forma y convoca a una reflexión

Entrega un espacio de formación, reflexión y diálogo al equipo que ve directamente el tema de DD.HH. como a líderes de la organización, para que comprendan en conjunto y colaborativamente la importancia de abordar el *Compliance* y DD.HH. para dejar de lado los sesgos inconscientes y prejuicios.

› Comunica

¡Recuerda! El lenguaje construye realidad. Es trascendental comunicar las acciones y compromisos que tiene la organización en DD.HH. a través de los canales de comunicación, transmitiendo a todos sus públicos de interés la estrategia y trabajo de la organización en *Compliance* y DD.HH.

Referencias

1. PROhumana, Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable (MENS). Disponible en <<http://prohumana.cl/wp-content/uploads/2019/02/MODELO-ESTRATEGIA-NEGOCIO-SUSTENTABLE-PROhumana-005.pdf>>
2. Análisis Mesas Redondas PROhumana “Negocios y Compliance; la responsabilidad del mundo empresarial con los Derechos Humanos”.
3. Diversity Works, Mind the Gap. Disponible en <<https://diversityworks.org.nz/wp-content/uploads/2018/12/1218-Top-tips-equity.pdf>>
4. Diversity Works, Increase Diversity & Inclusion in your organization. Disponible en <<https://diversityworks.org.nz/wp-content/uploads/2018/12/1218-Top-tips-DiversityInclusion.pdf>>

VIII. BIBLIOGRAFÍA



1. Business & Human Rights Resource Centre, 2018. FTSE 100 & the UK Modern Slavery Act: From Disclosure to Action.
Disponible en <<https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/FTSE%20100%20Briefing%202018.pdf>>
2. Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, 2016. Estudio Línea Base sobre empresas y DDHH.
Disponible en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/empresaddhh/Sch%C3%B6nsteiner_Estudio%20Linea%20Base%20Chile%2027.5.2016.pdf>
3. Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales, 2018. Informe Anual sobre DD.HH. en Chile 2018.
Disponible en <<http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2018/Schonsteiner-DDHH-y-Empresas.pdf>>
4. Corporate Human Rights Benchmark, 2018. 2018 Key Findings.
Disponible en <<https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/documents/CHRBKeyFindings2018.pdf>>
5. Gobierno de Chile, 2017. Plan de Acción Nacional de DD.HH. y Empresas.
Disponible en <<http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3430>>
6. Naciones Unidas, 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los DD.HH.
Disponible en <https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf>
7. Naciones Unidas, 2018. Human Rights: The Foundation of Sustainable Business.
Disponible en <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Human-Rights_The-Foundation-of-Sustainable-Business.pdf>
8. Naciones Unidas, 2018. United Nations Global Compact Progress Report 2018.
Disponible en <<https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN-Global-Compact-Progress-Report-2018.pdf>>
9. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2018. OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.
Disponible en <<https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>>

#EmpresasyDerechosHumanos

Dirección

San Patricio 4099, oficina 403, Vitacura, Santiago de Chile

Teléfonos

(+56) 2 2236 4390 | 2 2236 6374 | 2 2236 3662

Email

prohumanafundacion@prohumana.cl



flickr

@prohumana