



RESUMEN INFORME
**DERECHOS HUMANOS
Y EMPRESAS**

ÍNDICE

Presentación	3
Objetivos	6
Metodología	6
Reacciones iniciales de las empresas ante el concepto de DD.HH.	7
Particularidades del enfoque de DD.HH. y empresas	8
Instalación del enfoque y los principios rectores en las empresas	9
Beneficios y oportunidades en DD.HH. y empresas	11
Motivaciones para la implementación del enfoque de DD.HH. y empresas	12
Barreras para integrar el enfoque de DD.HH. y empresas	15
Desafíos para la implementación del enfoque de DD.HH. y empresas	16

PRESENTACIÓN

El año 2011 el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó por unanimidad los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Estos principios entregan responsabilidades claves en esta materia a Estados y empresas:

1. El deber del Estado de proteger los Derechos Humanos.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos.
3. El deber del Estado de asegurar el acceso a mecanismos de reparación en caso de violación de los derechos humanos por parte de las empresas. Estos principios rectores sientan un precedente en el quehacer empresarial, dado que invita a revisar toda la cadena de valor de la organización a la luz de los impactos reales y potenciales derivados de las propias operaciones.

Para cumplir con la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos, las empresas deben contar con ciertas políticas y procedimientos adecuados a su tamaño y rubro, tales como:

- a. Contar con un compromiso político en el que se asuma su responsabilidad de respetar los DD.HH., idealmente tomado desde la alta dirección de la organización en adelante.
- b. Contar con un proceso de *debida diligencia*¹ en materia de DD.HH., vale decir, abrir toda la cadena de valor de la organización para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan su impacto.

c. Contar con procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los DD.HH. que hayan provocado o contribuido a provocar.

La forma en que los Estados materializan su compromiso con los principios rectores, y en particular con su responsabilidad de proteger los DD.HH., es a través de los Planes de Acción. Chile lanzó durante agosto del 2017 su Plan de Acción Nacional de DD.HH. y Empresas liderado por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En este contexto, desde ACCIÓN quisimos identificar cuáles eran los principales desafíos y oportunidades que veían en el mundo empresarial respecto a esta agenda emergente. Para ello realizamos 15 entrevistas en profundidad a:

a. Grandes empresas que ya están implementando procesos de debida diligencia.

b. Actores relevantes en la materia, tanto del sector público, como de la sociedad civil.

Lo que les presentaremos a continuación son los principales resultados.

¹ Desde el principio 17 al 21 se abordan con profundidad las acciones necesarias para asegurar la debida diligencia.

Los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas (PRDHE) se basan en el reconocimiento del papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especiales, que tienen capacidades específicas y que más allá del cumplimiento de todas las leyes aplicables, deben accionar positivamente ante su obligación de respetar los Derechos Humanos.

Pilares de los Principios Rectores:

a) Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

b) El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los Derechos Humanos.

c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento, es decir, reparar.

A pesar de que existen estas guías de implementación, las empresas se enfrentan a obstáculos para hacer efectivo el respeto de los Derechos Humanos: desde la toma de conciencia y la comprensión del significado de los Derechos Humanos para el negocio, el liderazgo y compromisos necesarios dentro de la organización, hasta el cómo traducir ese compromiso en las políticas y prácticas diarias de la compañía - en medio de un conjunto de prioridades del negocio. (WBCSD)

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del estudio es identificar los principales desafíos y oportunidades de incluir una agenda de Derechos Humanos para las empresas.

Los objetivos específicos son:

- Identificar -desde la perspectiva de empresas, expertos y líderes de organizaciones de la sociedad civil- los principales desafíos que enfrentan las empresas en materia de Derechos Humanos.
- Describir las barreras internas en las empresas para implementar una agenda en Derechos Humanos.
- Explorar las motivaciones, beneficios y oportunidades para las empresas de contar con un enfoque de Derechos Humanos.

METODOLOGÍA

- Aproximación cualitativa a través de entrevistas en profundidad.
- Se buscó indagar las percepciones acerca del enfoque de Derechos Humanos y Empresas desde la perspectiva de actores claves de diversos sectores: empresarial, público, consultoras y sociedad civil.
- Duración estudio: junio – septiembre 2017.
- Muestra: 15 instituciones. 9 grandes empresas y 6 empresas vinculadas a la materia.

REACCIONES INICIALES DE LAS EMPRESAS ANTE EL CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS

La mayoría de los(as) entrevistados(as) reconoce haberse encontrado con muchos prejuicios a la hora de introducir este concepto al interior de sus empresas. Estos prejuicios dicen tener relación con la carga político-ideológica del concepto, particularmente asociado a la dictadura vivida en Chile en las décadas del 70 y 80. Esta carga alimenta fundamentalmente tres percepciones en torno al concepto:

- 1) **Connotación unívoca**, donde se asocian los DD.HH a derechos civiles y políticos, sin haber conocimiento del real alcance del concepto.
- 2) DD.HH. se perciben inicialmente como un **tema ajeno** a la realidad de la empresa, y más como una responsabilidad del Estado y de organismos internacionales.
- 3) Se les atribuye una **connotación negativa**, ya que frente al concepto de DD.HH. las empresas inicialmente piensan que se les está acusando de haber cometido faltas graves, de estar en la infracción.

*"A la empresa le da miedo cuando se habla de impacto, violación, reparación, derechos. Es todo como si fuera algo negativo y no lo es, intenta hacer la prevención. Las empresas no están acostumbradas a este lenguaje duro, no tiene nombre bonito como creación de valor o desarrollo sostenible"
(Institución clave).*

PARTICULARIDADES DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

A fin de comprender la manera en qué las empresas están entendiendo el abordaje de los Derechos Humanos y su relación con los otros enfoques vigentes, especialmente el de la sostenibilidad, se indagó con los(as) entrevistados(as) cuál es el valor añadido que tenía para ellos un enfoque de Derechos Humanos.

- 1) Estos principios **integran** diversas cosas que las empresas ya hacen o a las que ya adhieren pero de manera fragmentada, reconociéndolas ahora dentro de un paraguas de Derechos Humanos y visibilizándolas como tal.
- 2) **Amplía la mirada**, permitiendo abordar aspectos o situaciones concretas que en muchas ocasiones antes las empresas no veían.
- 3) Responde a una "**superioridad moral**" que no necesariamente tenían los enfoques anteriores (sostenibilidad o RSE, por ejemplo).
- 4) Es una **obligación** para las empresas y no se trata de algo que voluntariamente puedan decidir o no integrarlo. Esta "superioridad moral" se relaciona con que este enfoque pone al **ser humano al centro del desarrollo**.
- 5) **Releva el rol social de la empresa**, ya que implica preguntarse qué compromisos asume la empresa con la sociedad y las metas que se ha planteado en materia de desarrollo (ej.: la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible).
- 6) **Introduce la mirada de prevención** en el ADN de la empresa. Integra en el funcionamiento de toda la empresa la gestión preventiva de los riesgos en DD.HH.

7) Respetar los **Derechos Humanos sería el piso mínimo o base para la sostenibilidad**, a la vez que implicaría el desafío permanente de poner a las personas al centro del desarrollo de la empresa.

Esquema 1. Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos



Fuente: Elaboración propia

INSTALACIÓN DEL ENFOQUE Y LOS PRINCIPIOS RECTORES DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

La implementación de los Principios Rectores se observa como un camino en construcción, que será un proceso largo e incremental.

Nivel de avance de las empresas entrevistadas en las materias se encuentran en tres situaciones diferentes:

- Algunas están recién empezando a realizar diagnósticos o la debida diligencia, lo cual significa que el tema se encuentra encapsulado en los directivos y determinadas unidades de la empresa.

- Otras empresas ya tienen el tema instalado a nivel de sus políticas y comienzan a implementar planes de acción y protocolos para la prevención.

- Finalmente, otras empresas, especialmente multinacionales, ya han hecho parte de sus procedimientos y protocolos la gestión de riesgos vinculada a Derechos Humanos.

Si se observa la manera en que las empresas entrevistadas han implementado en su estructura este enfoque de Derechos Humanos, fundamentalmente se reconocen tres situaciones: Derechos Humanos como parte de su Política o Estrategia de Sostenibilidad/Sustentabilidad, Derechos Humanos como un eje o dimensión de su Código de Ética o Principios Corporativos, y finalmente Derechos Humanos conformando una política específica.

Esquema 2. Integración del enfoque de Derechos Humanos en las empresas



Fuente: Elaboración propia

BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES QUE PRESENTA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Principales beneficios identificados por los(as) entrevistados(as) y las oportunidades que éstos traen aparejados.

- 1) Los Principios Rectores plantean **directrices claras** que ayudan a las empresas a darle cuerpo al abordaje de los DD.HH. y a trazar un camino concreto para asumir la responsabilidad de respetarlos.
- 2) Esto se traduce en una **oportunidad para ordenar y dotar de sentido al conjunto de acciones, normativas y procedimientos** que las empresas ya tienen, pero no necesariamente de manera integrada o con un paraguas único.
- 3) Esta integración les puede permitir una **medición de resultados más efectiva** y en el largo plazo una reducción del costo que implica hoy monitorear y evaluar sus actividades.
- 4) El **amplio espectro de contenidos** que abarcan los Derechos Humanos, así como la **debida diligencia** que proponen los Principios Rectores, permiten tener una mirada integral del negocio, lo cual presentaría la oportunidad de **reconocer riesgos que, eventualmente las empresas no identificarían, y anticiparse** así de manera oportuna a sus potenciales impactos negativos.
- 5) Por otro lado, el **foco en las personas y en el rol social de la empresa** que distingue al enfoque de Derechos Humanos, tiene el potencial de introducir "lo social" en el corazón de la gestión, dejando de estar reducido a un área específica como las relaciones con las comunidades, la RSE, la sostenibilidad, entre otros.

MOTIVACIONES QUE EMPUJAN A LAS EMPRESAS A IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

6) Este foco puede traducirse también en **una oportunidad para mejorar las relaciones y fortalecer el sentido de pertenencia con la empresa.**

7) Una **oportunidad para que las empresas concreten su aporte a la sociedad**, haciéndose cargo, en su propia operación, de problemas o temas sociales relevantes para el país.

8) Una oportunidad para **enfrentar la crisis de confianza** que viven las empresas, pues así como los impactos se ven más graves, si se visibilizan las acciones de la empresa como compromiso real con el respeto de los Derechos Humanos, posiblemente el beneficio reputacional sea alto y mejoren las relaciones con sus grupos de interesados.

1) Una motivación evidente, particularmente para las empresas multinacionales, es la **exigencia de sus casas matrices.**

2) La importancia de gestionar los riesgos en esta materia para la **sostenibilidad del negocio**, para poder seguir siendo competitivo en los mercados de referencia.

3) **Convencimiento del rol que tienen como actor social**, pues el compromiso de respetar los Derechos Humanos les resulta coincidente con su misión, principios y/o cultura, contribuyendo incluso metodológicamente a darle una bajada más operativa.





4) Algunos entrevistados(as) reconocen también que el hecho de haber vivido **experiencias previas traumáticas** se torna en un motor para implementar el enfoque de Derechos Humanos, ya sea por temor a sufrir nuevamente daños reputacionales graves o producto de los aprendizajes incorporados que les permiten hoy ver las cosas de manera distinta.

5) Otra motivación importante viene dada a raíz de la **sensibilización y desafíos que les plantean a las empresas las redes o los diversos espacios de intercambio** en los que participan, tales como Pacto Global, ACCIÓN, diferentes consejos, comités, seminarios, etc.

6) A su vez, algunos(as) entrevistados(as) reconocen que comienzan a percibir una cierta **presión desde la sociedad civil** para asumir el compromiso con los Derechos Humanos.

7) Además, el **contexto social actual** de alguna manera interpela a las empresas a meterse en la materia, pues resulta difícil marginarse de la preocupación por los Derechos Humanos cuando las problemáticas sociales y los temas que se discuten están muy relacionados a éstos.

BARRERAS O DIFICULTADES PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

- Una de las principales barreras es la **resistencia inicial** que se genera por prejuicios asociados al concepto. No obstante, en la medida que amplían sus conocimientos y van operativizando el enfoque, tiende a despejarse esta resistencia.
- Percepción de que **implica un alto nivel de exigencia**. Ésta se expresa en las creencias de que es un concepto **inabarcable** e **inalcanzable**, ya que implica un esfuerzo mayor que sólo “el cumplimiento legal”; que **implica mucho trabajo** integrar este enfoque en el marco de sus funciones y procesos internos y que **implica más exposición**, ya que significaría comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas a las personas o grupos que puedan verse afectados y a los interesados.
- Otra barrera que se reconoce, aunque menos determinante que las dos anteriores, es la **débil cultura de prevención o anticipación** que en general tienen las instituciones en Chile.
- Existe **un bajo convencimiento de la relevancia y necesidad** de integrar un enfoque de Derechos Humanos en algunas empresas. Temiendo, por ejemplo de que esto sea sólo una moda, de que las cosas se están haciendo bien en la empresa o que ya se están respetando las perspectivas de DD.HH. o de que este enfoque está algo alejado del foco del negocio.
- Varias empresas reconocen haberse encontrado con **una baja colaboración y sentido de responsabilidad** una vez que se embarcaron en la implementación del enfoque de Derechos Humanos. Sin duda, esto está permeado por el desconocimiento y prejuicio que existe en torno al tema, pero también por el hecho de ser un tema relativamente nuevo, que como cualquier otro, requiere de un cierto tiempo de instalación para que vaya tomando fuerza y forma.

“La parte difícil es que se inserte el tema de Derechos Humanos en toda la empresa...y así tiene que ser, porque el tema de Derechos Humanos es un riesgo para toda la empresa, no es un riesgo sobre asuntos corporativos o comunidades, sino para todas las partes” (Empresa).

DESAFÍOS O CLAVES PARA LA INSTALACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

1. Desafíos de las empresas

a) Asumirlo de manera seria y transparente:

Importancia de incorporar el enfoque con autenticidad, desde una convicción, pues de lo contrario pierde sentido y resulta más exigente el trabajo que implica introducir en sus políticas el tema de Derechos Humanos.

"Esto no lo haces porque el Estado te lo dice o la OCDE te lo dice, ni porque otros te lo dicen... esto lo tienes que hacer porque estás éticamente convencido de que debes hacerlo"
(Empresa).

A la vez, asumir el enfoque de manera seria y transparente requiere atreverse a identificar los impactos más significativos. Por último, la seriedad implica también hacer un buen monitoreo para asegurar que los planes se cumplan.

b) Definir una estrategia realista: Reconocer qué capacidades tienen las empresas para abordar temas como éste, para luego enmarcar expectativas y poder priorizar los contenidos centrales a abordar.

c) Avanzar en la integración del enfoque en el corazón de la empresa: Esto es la base para que se asuman reales responsabilidades desde las distintas áreas y personas, frente al respeto de los Derechos Humanos. De alguna manera, se trata de avanzar en derribar los prejuicios existentes producto de la carga ideológica-política del concepto y acercar el tema a la realidad de la empresa.

"Yo creo que lo más importante para una empresa es que su gente realmente lo viva, realmente lo sienta" (Empresa).

De modo concreto, algunas empresas proponen ciertas estrategias para la información y sensibilización:

- Ir introduciendo paulatinamente el concepto y vincularlo claramente a las cosas que ya se hacen en la empresa.
- Además del liderazgo de los directivos, contar con “embajadores” del tema, que pueden ser personas de distintas áreas (no necesariamente jefaturas), que estén más interesadas y sensibilizadas.
- Utilizar como ejemplo referentes externos que ya tengan avances en la materia. Por ejemplo, realizar benchmark para saber qué y cómo lo están haciendo otras empresas del sector, tener una base de comparación y ejemplos de buenas prácticas.

d) Mantenerse actualizados: Dado que es un tema aún en plena construcción en el país, pero también de alcance mundial, es importante que las empresas que ya tienen integrado el enfoque se mantengan actualizadas y reconociendo los nuevos desafíos en materia de Derechos Humanos a escala global.

e) Involucrar a la cadena completa y a todas sus operaciones: Dentro de las empresas que ya tienen planes de acción para evitar y prevenir el impacto negativo de sus propias actividades sobre los Derechos Humanos, varias están en el proceso de ampliar su cobertura no solo dentro de su cadena de valor sino también a todas sus operaciones.

f) Monitorear y comunicar: Dado que es un tema aún en proceso de construcción, en general falta profundizar los mecanismos para hacer seguimiento y verificar el impacto de las medidas tomadas en materia de Derechos Humanos.

2. Desafíos del contexto

a) Emergencia de referentes y refuerzo de una visión positiva: La emergencia de referentes contribuirían tanto a la motivación como a la transmisión de aprendizajes y experiencias concretas de implementación del enfoque en el país. Por otro lado, resulta importante visibilizar buenas prácticas de empresas en la materia que ayuden a revertir la mirada actual centrada en la falla.

b) Potenciar un rol activo del Estado: Si bien gran parte de los(as) entrevistados(as) reconocen que el Estado está haciendo esfuerzos para la instalación de este tema en Chile, observan varios desafíos a los que debería responder el Estado en miras a un rol más activo.

c) Que se torne un desafío global con el consecuente efecto multiplicador: En el sentido de transformarse en movilizador para los diversos actores de la sociedad (empresas, Estado, sociedad civil, etc.).



www.accionempresas.cl