



# GUÍA DE USO Y APLICACIÓN DE LA MATRIZ GENÉRICA DE RIESGOS DE IMPACTO EN DERECHOS HUMANOS

**Desafíos, brechas y Oportunidades**



**Pacto Global**  
Red Chile

Este documento fue realizado durante el año 2021 por el equipo de Proyectos de Red Pacto Global Chile (Equipo PG) como parte del trabajo realizado en el Grupo de Empresas y Derechos Humanos de la red local.

Siempre que su reproducción no sea para uso comercial, esta herramienta o apartados de la misma pueden ser reproducidos sin autorización previa. Se solicita mencionar la fuente con autores correspondientes e informar a la red local.

Red Pacto Global Chile está comprometida con la igualdad de género. Reconocemos el valor de las mujeres como trabajadoras y líderes al interior de las empresas y apoyamos el avance hacia una mayor representación femenina. La utilización del género gramatical masculino solo responde a una facilitación de la lectura.

Esta Guía es un complemento de la Matriz Genérica de Riesgos de Impacto en Derechos Humanos, desarrollada por Red Pacto Global Chile y, al igual que dicha herramienta, se encuentra abierta a comentarios y retroalimentación de sus eventuales y futuros usuarios que permitan mejorarla, verificando e identificando tanto sus brechas como oportunidades derivadas de su utilización práctica en terreno. Asimismo, los comentarios serán considerados para la planificación futura del trabajo del Grupo de Derechos Humanos. Agradecemos hacer llegar estos comentarios a la casilla de correo: [angie.quiroga@unab.cl](mailto:angie.quiroga@unab.cl).

**Coordinación:**

Angie Quiroga Velandia, jefa de Proyectos

**Realización:**

Senead Barrera Trabol, abogada asesora DDHH y Anticorrupción

Francisca González Cantin, coordinadora de Proyectos

Joao Guzmán Gutiérrez, analista de Proyectos

**Diseño y diagramación:**

Francisca Vera González, diseñadora área de Comunicaciones y Marketing

**Agradecimientos:**

Jorge Andaur Rodríguez, gerente de Control de Gestión y Riesgo, Colbún

Ana Luisa Vergara Reyes, subgerente de Sostenibilidad Corporativa, Colbún

Equipo especialista de la Oficina para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), en el marco del acuerdo de colaboración suscrito con la Red chilena del Pacto Global.

Representantes de empresas socias de Red Pacto Global Chile participantes del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos.

# Índice.

I.	Introducción.....	5
II.	Objetivo de la Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos.....	5
III.	Advertencias y Prevenciones de Uso/Aplicación Generales.....	7
IV.	La Matriz Genérica y sus secciones: ¿Cómo usarla/aplicarla?.....	8
IV.1	Sección de Derechos Humanos para la identificación de riesgos de impactos negativos.....	14
	¿Qué son los Derechos Humanos? ¿Qué es un Derecho Humano?.....	32
	¿Qué es un impacto adverso o una consecuencia negativa en un derecho humano?	
	¿Cómo se relacionan los Principios Rectores con la metodología GRI Standards?	
	¿Por qué se incluyeron en la presente Guía y en el botón de filtro por tema material? .....	34
IV.2	Sección de Parámetros: La interacción y relación entre los Parámetros.	
IV.2.1	Sección Parámetros de Complicidad .....	38
	¿A qué se refiere el concepto de complicidad en los Principios Rectores?	
	¿Por qué se asoció el concepto de complicidad de los Principios Rectores a la tipología de impactos de estos?.....	41
	¿Qué implica el tipo de impacto "CAUSA"? ¿Por qué se le asigna el color amarillo mostaza y el calificativo ALTA?.....	44
	¿Qué implica el tipo de impacto "CONTRIBUYE"? ¿Por qué se asigna el color amarillo y el calificativo "MEDIA"?.....	46
	¿Qué implica el tipo de impacto "DIRECTAMENTE VINCULADA"? ¿Por qué se le asigna el amarillo claro y el calificativo "BAJA"?.....	49
	¿Cuáles son las claves que permitirán identificar y distinguir entre los diferentes tipos de impactos según los Principios Rectores, a efectos de utilizar la Matriz?.....	51
	¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto CONTRIBUYE pueden tenerse en cuenta? ¿Cómo usuario de la Matriz, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?.....	52
	¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto CAUSA pueden tenerse en cuenta? ¿Cómo usuario de la Matriz, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?.....	55
	¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto DIRECTAMENTE VINCULADA pueden tenerse en cuenta? ¿Cómo usuario, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?.....	56

<b>IV.2.2 Sección Parámetros de Gravedad</b> .....	<b>57</b>
¿En qué consiste el concepto de gravedad según los Principios Rectores?	
¿Por qué se utilizó una tabla elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos en la Matriz de Pacto Global Chile? .....	59
¿En qué consisten el criterio o factor de ESCALA en la Gravedad?.....	62
¿En qué consiste el criterio o factor de ALCANCE en la Gravedad?.....	64
¿En qué consiste el criterio de CARÁCTER O CUALIDAD DE IRREPARABLE O IRREMEDIABLE de la Gravedad?.....	65
¿Por qué el criterio de escala fue relevado en la multiplicación con sensibilidad en DDHH? ¿Acaso no pueden darse situaciones igualmente graves si otros criterios tienen niveles alto? ¿Acaso no son graves cualesquiera afectaciones a los derechos humanos?.....	67
¿Por qué la gravedad constituye un Parámetro en la Matriz?.....	72
¿Qué otros elementos deben tenerse en consideración para evaluar la gravedad?.....	72
¿Por qué continúa siendo uno de los principales desafíos?.....	72
¿Cómo interactúa el criterio de gravedad con el criterio de probabilidad presente en las metodologías de riesgos tradicionales o ASG? ¿Qué rol juega el concepto de importancia o lo significativo de un impacto aludido en las metodologías de riesgos o ASG? .....	75
<b>IV.2.3 Sección Parámetros de Control</b> .....	<b>79</b>
¿Cómo se originó esta Tabla? ¿Cuál es la relación con los parámetros de Complicidad? .....	81
¿Por qué se utiliza la voz "control"? ¿Por qué se distingue entre impacto potencial e impacto manifestado?.....	81
¿Qué implica Prevenir y/o Mitigar? ¿Qué implica Cesar y/o poner fin? ¿Qué implica "ejercer influencia"?	
¿Qué implica Reparar o Colaborar en reparar? .....	91
¿Las empresas tienen siempre la obligación de reparar, una vez identificado el tipo de impacto?.....	94
¿Por qué la Participación es clave en los Parámetros de Control y en especial en materia de reparación?.....	94
¿Qué interacciones deben tener presentes las empresas en relación a los mecanismos de reparación internos?.....	96
<b>V. Desafíos, Brechas y Oportunidades</b> .....	<b>99</b>
<b>VI. Referencias</b> .....	<b>101</b>
<b>VII. Anexo I. Metodología y antecedentes para la construcción de esta Guía</b> .....	<b>103</b>

# I. Introducción.

La presente Guía explica de manera detallada la estructura de Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos, para facilitar su uso y aplicación. Ambos instrumentos han sido desarrollados por la Red Pacto Global Chile a través de su área de Proyectos.

El objetivo de este documento es facilitar el uso y aplicación de la Matriz, como una herramienta funcional para ser implementada en la gestión de diferentes procesos realizados por empresas en los que exista riesgo de generar una afectación negativa en derechos humanos. Para esto, integra los elementos esenciales de la debida diligencia conforme al Pilar II de los Principios Rectores, que atiende a la obligación de respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

Después de describir las advertencias y prevenciones de uso de la Matriz, se explica cada una de sus secciones y los parámetros que la componen. También se identifican los desafíos, brechas y oportunidades de la aplicación y uso de la Matriz descritos en la presente Guía.

Cabe señalar que, tanto para esta Guía como para la propia Matriz, fueron acogidas observaciones realizadas a su versión preliminar, entre las que se solicitó incluir en un Anexo la descripción de la metodología y elaboración de la Matriz y su Guía, a efectos de privilegiar la usabilidad de esta herramienta. Para quien resulte de interés consultar este proceso, se encuentra disponible el Anexo I. Sobre este punto el equipo PG quiere destacar que, sin ese largo proceso de casi 3 años, la presente Guía y la Matriz jamás hubieran podido construirse, pues se cimientan en las capacidades instaladas de las y los representantes de las organizaciones socias de nuestra red local que participaron de estas instancias previas.

## II. Objetivo de la Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos.

La Matriz Genérica de Riesgos de Impactos en Derechos Humanos ("Matriz de Riesgos" o "Matriz") junto con la presente Guía para su Uso y Aplicación ("Guía") tiene por objetivo principal la educación, con miras hacia la construcción de capacidades y la implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos ("Principios Rectores"). Este objetivo se centra en los elementos esenciales de la debida diligencia empresarial, entendida como un mecanismo para operacionalizar dentro de la gestión empresarial la obligación de respeto a los derechos humanos que se encuentra contenida en el Pilar II de los Principios Rectores.

El objetivo de educar en materia de debida diligencia empresarial conforme a los Principios Rectores surge como una necesidad frente al contexto actual. Entre los desafíos y conclusiones relevantes que se consignan en los Reportes del Grupo de Trabajo para Empresas y Derechos Humanos,

establecido por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se identifica la existencia de una brecha de coherencia entre las herramientas utilizadas por las empresas y la conexión con los derechos humanos<sup>1</sup>, así como la **falta de datos para evaluar el desempeño efectivo en materia de derechos humanos de las empresas**<sup>2</sup>.

Parte de las conclusiones también identifican una brecha en la construcción de capacidades efectivas en debida diligencia en derechos humanos<sup>3</sup>.

La Matriz busca contribuir a estrechar esa brecha de coherencia, presentándose como una herramienta que considera la realidad operacional de las empresas y las capacidades instaladas de sus trabajadores, con el afán de educar y orientar a la efectividad los procesos de debida diligencia que se ejecuten. Eventualmente, si esta alcanza un nivel mayor de impacto en términos de compromiso por parte de las empresas, también busca poder contribuir con información y datos más robustos de análisis respecto de la efectividad de procesos de debida diligencia.

En efecto, la presente Guía de uso y aplicación de la Matriz se relaciona con las fases y etapas de la debida diligencia del siguiente modo:

- La fase de **Identificar y evaluar los impactos** se vincula a las secciones de derechos humanos de la Matriz y a las de parámetros de complicidad y gravedad.
- La fase de **Integrar los hallazgos identificados en funciones relevantes de la empresa a través de acciones** se vincula a la sección de parámetros de control de la Matriz.
- El **seguimiento o monitoreo de la efectividad de las acciones adoptadas para el abordaje de los impactos** se vincula a la parte de la Matriz que distingue entre impactos adversos potenciales de los impactos manifestados, ambos asociados a la sección de parámetros de control y las diferentes respuestas que deben ser evaluadas continuamente por la empresa o entidad.
- La **comunicación de los resultados del proceso de debida diligencia** se vincula con la sección de derechos humanos de la Matriz y específicamente el botón de filtro por temas materiales.

<sup>1</sup> Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores) y el Informe del Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021 (Sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores), p. 11-13.

<sup>2</sup> Informe del Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021 (Sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores), p. 17.

<sup>3</sup> Informe del Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021 (Sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores), p. 21.

# III. Advertencias y Prevenciones de Uso/ Aplicación Generales.

Dentro de la Matriz existen una serie de advertencias y prevenciones de Uso/Aplicación generales, en esta sección nos referiremos a ellas.

- **La aplicación y uso de la Matriz no es ni implica la ejecución de un proceso de debida diligencia empresarial conforme a los Principios Rectores:**

Un proceso de debida diligencia consta de fases, de las que pueden distinguirse claramente: la identificación de impactos adversos, el abordaje de dichos impactos a través de la adopción de acciones concretas, el seguimiento de la efectividad de las acciones adoptadas y la comunicación pública de los resultados obtenidos en el proceso de gestión de los derechos humanos. Por su parte, la Matriz es simplemente una herramienta formadora y/o educativa de carácter práctico que busca visibilizar los elementos esenciales del proceso de debida diligencia conforme a los Principios Rectores. Se ha construido en base a las recomendaciones explícitas y busca que las empresas incorporen estas recomendaciones a los procesos de debida diligencia que ejecuten y que incluya todas las etapas ya señaladas.

- **Cada una de las secciones y parámetros de la Matriz tiene sus propias advertencias y prevenciones de uso/aplicación.**

En efecto, cada sección de los Parámetros se basa en las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores, pero también en los contrapuntos y problematizaciones que las y los participantes<sup>4</sup> hicieron de los elementos esenciales asociados al proceso de debida diligencia.

Las dificultades, tensiones, discusiones y contrapuntos se visibilizan en cada sección correspondiente a los Parámetros respectivos.

La importancia de estas advertencias y prevenciones de uso/aplicación consideran sobre todo el hecho de que la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos es una práctica emergente, al punto de que a nivel internacional existen diferentes iniciativas que buscan regularla. Por otra parte, los Principios Rectores únicamente señalan elementos esenciales de la debida diligencia, pero no mandatan una metodología única.

- **Red Pacto Global Chile no se hace ni puede hacerse responsable de las consecuencias jurídicas y no jurídicas que puedan derivarse de un proceso de debida diligencia.**

El Uso/Aplicación de esta Guía pretende servir y ayudar a las empresas a comprender mejor los elementos esenciales de una debida diligencia empresarial, así como a visibilizar los conceptos claves que deben incorporar, a efectos de que su proceso de debida diligencia pueda seguir y adecuarse a las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores.

<sup>4</sup> De las sesiones de trabajo realizadas en el marco del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Red Pacto Global Chile, que dieron pie a la elaboración de la Matriz.

Es una herramienta esencialmente educativa del proceso de debida diligencia, por tanto, su uso/aplicación no implica la ejecución de un proceso de debida diligencia en derechos humanos, ni constituye una asesoría legal en la materia.

Red Pacto Global Chile no asume ni se hace responsable de cualesquiera consecuencias legales y no legales que deriven de uso/aplicación de esta Matriz y la presente Guía; y recomienda vehementemente que el proceso de debida diligencia empresarial se lleve a cabo por equipos profesionales expertos y dedicados a la tarea, considerando que los hallazgos y resultados del proceso de debida diligencia empresarial pueden involucrar responsabilidades legales.

## **IV. La Matriz Genérica y sus secciones: ¿Cómo usarla/aplicarla?**

Para efectos de comprender su uso y aplicación, la Matriz se compone de 4 grandes secciones, que revisaremos en detalle en las páginas siguientes:

- **Sección de Derechos Humanos**
- **Sección de Parámetros de Complicidad**
- **Sección de Parámetros de Gravedad**
- **Sección de Parámetros de Control**

Es posible acceder a todas estas secciones desde la hoja de índice de la Matriz, a través sus botones correspondientes, como se muestra en las figuras a continuación. En el caso de la sección de derechos humanos de la Matriz, puede accederse a través de los botones “Filtro por DDHH” y “Filtro por Tema Material”.



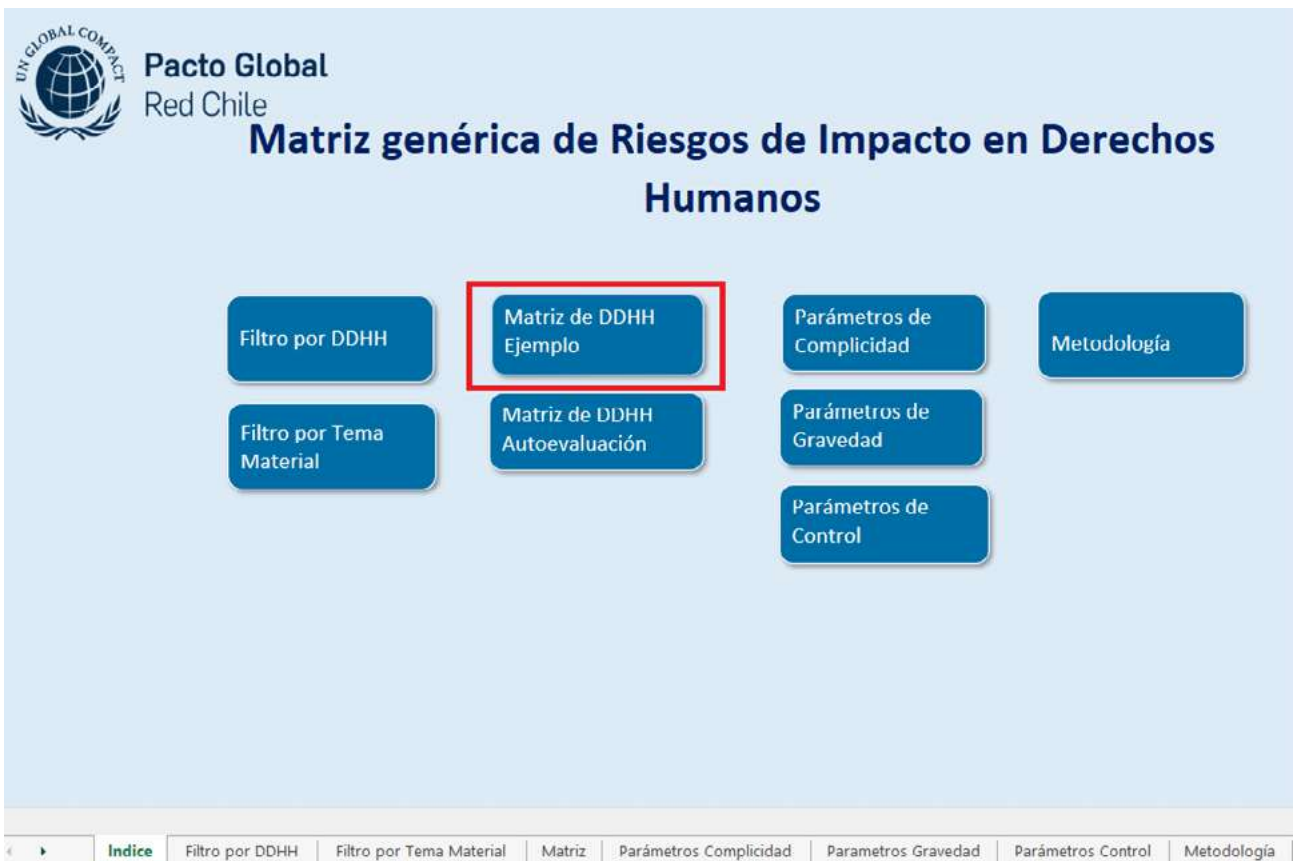


Figura 1.

Ahora bien, antes de describir en detalle cada una de estas secciones fundamentales, es necesario referirnos a los botones denominados “Matriz de DDHH Ejemplo” y “Matriz de DDHH Autoevaluación”, que se ubican en la segunda columna de botones. Abordaremos en primer lugar el botón de “Matriz de DDHH Ejemplo”, identificado en la siguiente figura:

Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Título Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia en afecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa, especialmente para que se adopten medidas de prevención, en caso de existir el vínculo, en el caso de niños y personas mayores.	Principio de precaución Nivel más alto disfrute salud niño salud persona mayor	Comunidad	CONTRIBUYE	2	1	1	LEVE	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Ejercicio de influencia

Figura 2.

Al presionar el botón **“Matriz de DDHH Ejemplo”**, el usuario será reconducido a la pestaña que se muestra a continuación:

Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Títular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complejidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia en afecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa, especialmente para que se adopten medidas de prevención, en caso de existir el vínculo, en el caso de niños y personas mayores.	Principio de precaución Nivel más alto disfrute salud niño Salud persona mayor	Comunidad	CONTRIBUYE	2	1	1	LEVE	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Ejercicio de influencia

Figura 3.

Esta sección sirve –tal como lo indica su nombre– de ejemplo para el usuario, a efectos de que le resulte más simple comprender los conceptos esenciales de la debida diligencia y que componen parte de las 4 secciones fundamentales de esta herramienta. Como puede apreciarse en la figura que se encuentra a continuación, la sección se refiere a los impactos adversos **potenciales**: se trata propiamente de riesgos, es decir, eventos no materializados. Por otra parte, también existe en la Matriz de ejemplo una casilla en rojo que se refiere a los impactos adversos **actuales**: se refiere a eventos que no son propiamente riesgos, sino que se han materializado y manifestado en la realidad.

Impactos adversos <b>potenciales</b> (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Títular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complejidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia en afecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa, especialmente para que se adopten medidas de prevención, en caso de existir el vínculo, en el caso de niños y personas mayores.	Principio de precaución Nivel más alto disfrute salud niño Salud persona mayor	Comunidad	CONTRIBUYE	2	1	1	LEVE	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Ejercicio de influencia

Figura 4.

Lo anterior es relevante, pues permite al usuario adoptar una mirada panorámica del instrumento y de sus secciones fundamentales antes de adentrarse en cada una de ellas. El usuario podrá verificar que las secciones **Derechos Humanos**, **Parámetros de Complicidad**, **Parámetros de Gravedad** y **Parámetros de Control** se encuentran disponibles en la Matriz de Ejemplo de DDHH, como se aprecia en la selección de las figuras a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Accidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia de infecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa paraestables	Principio de precaución									
	Nivel más alto disfrute salud niño									

Figura 5. Selección de Sección Derechos Humanos en Matriz de Ejemplo en DDHH

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Accidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia de infecciones respiratorias comunes con	Principio de precaución									
	Nivel más alto disfrute salud niño									

Figura 6. Selección de Sección Parámetros de Complicidad en Matriz de Ejemplo en DDHH

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Accidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo	Principio de precaución									

Figura 7. Selección de Sección Parámetros de Gravedad en Matriz de Ejemplo en DDHH.

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo								Medidas de Control	responsable	Impactos Adversos ACTUALES (Impacto monetizado) Medidas de Control
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Títular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH			
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar	Registrar	
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo	Principio de precaución									

Figura 8. Selección de Sección Parámetros de Control

El botón correspondiente a “Matriz de Autoevaluación en DDHH” puede encontrarse según se indica en la siguiente figura. Contiene las mismas secciones fundamentales de la Matriz que se han señalado de forma precedente, con la única diferencia de que las casillas se encuentran vacías y disponibles para ser rellenas por el usuario, como se aprecia en la figura subsiguiente.

Figura 9.

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de autoevaluación										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de impacto	Derechos humanos	Titular impactado	Tipo de impacto (Evaluación de Complejidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
							#N/D	#N/D		#N/D

Figura 10.

A continuación, abordaremos cada una de las secciones fundamentales de la Matriz, a efectos de que el usuario pueda utilizar la herramienta y comprender sus conceptos fundamentales.

## IV.1 Sección de Derechos Humanos para la identificación de riesgos de impactos negativos.

La sección de Derechos Humanos se encuentra disponible para que las empresas identifiquen los derechos humanos que pueden resultar potencialmente impactados de forma negativa por las actividades, operaciones, productos y/o servicios de la empresa. El objetivo principal de esta sección es asistir al usuario en un **ejercicio exploratorio** respecto de los derechos humanos que pueden ser afectados y representa una primera aproximación.

Como se explicó anteriormente, esta sección fue objeto de modificaciones desde su primera versión, las que pueden resumirse en que ahora el usuario de la Matriz puede enfrentarse al listado de derechos humanos de una forma más amena, a través de dos vías: los botones de filtro por derechos humanos ("Filtro por DDHH") o por tema material ("Filtro por Tema Material"), según se muestra en la siguiente figura:

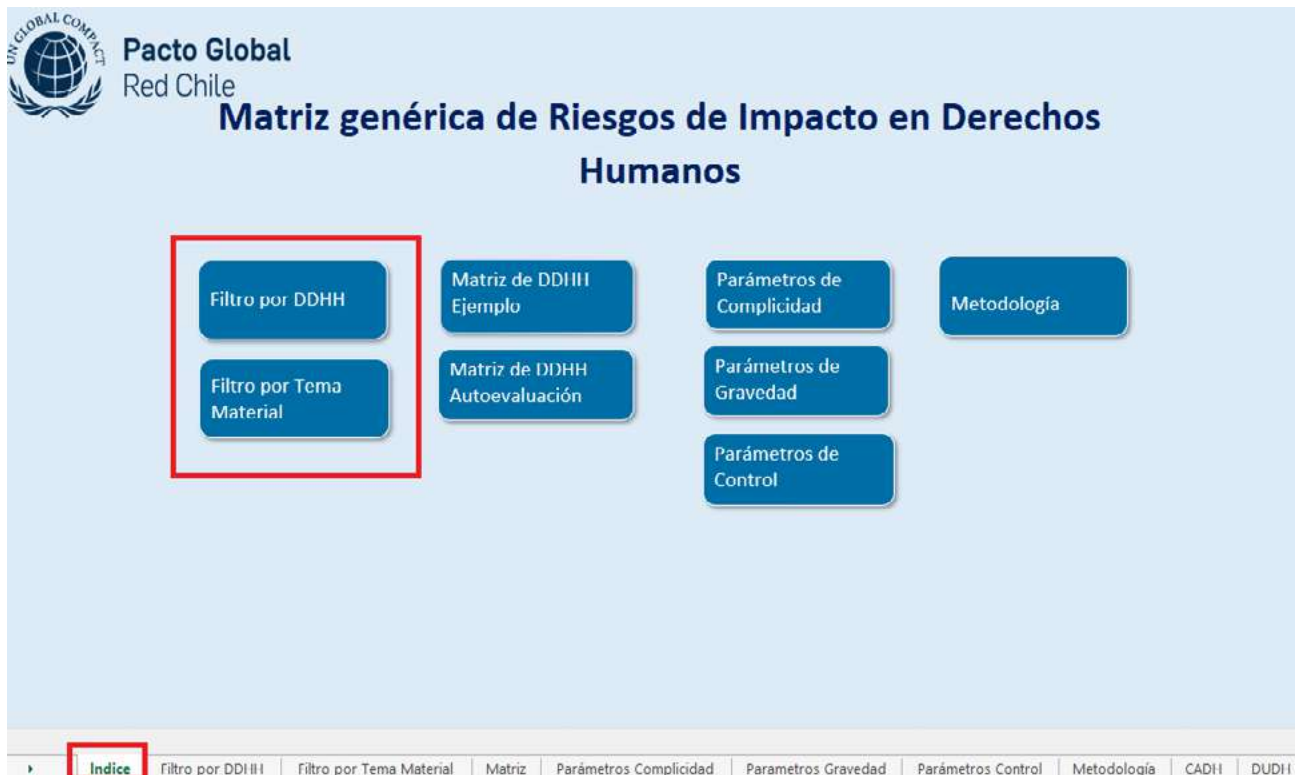


Figura 11.



### IV.1.1 Filtro por Derechos Humanos

Al presionar el botón "Filtro por DDHH", el usuario accederá a un listado de derechos humanos que pueden ser impactados negativamente por la empresa y que fueron resumidos en su nomenclatura, a efectos de facilitar su identificación, habilitándole para realizar un levantamiento preliminar. Como se muestra en la figura que se presenta a continuación, los derechos se encuentran organizados por Declaraciones, Tratados del Sistema Internacional y Tratados del Sistema Interamericano:

DECLARACIONES	SISTEMA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS	SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS
Declaración Universal de Derechos Humanos (D.U.D.H.) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Declaración Universal de Derechos Humanos (D.U.D.H.) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Sexual (CEDAW) Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Racismo y de Intolerancia (ICERD) Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH)	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Sexual (CEDAW) Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Racismo y de Intolerancia (ICERD) Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH)	Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH) Convención Interamericana para la Eliminación de la Discriminación por Razón de Sexo (CIDEH)

Figura 12.

La Matriz contiene Declaraciones, Tratados y Convenios que han sido ratificados y/o adheridos por el Estado de Chile, en un listado no exhaustivo. La selección también tuvo en cuenta el contexto local de empresas y derechos humanos, a modo de visibilizar los derechos y sus titulares. Para su confección se consideraron documentos como la Country Guide elaborado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos chileno (INDH) en conjunto con el Instituto Danés de Derechos Humanos, que considera a los titulares de derechos humanos con mayores riesgos de impacto en el territorio nacional, teniendo además a la vista en Mapa de conflictos socioambientales del INDH y la situación sociopolítica en Chile. La consulta de ambos documentos se encuentra referenciada al final de este documento.

La selección de los instrumentos internacionales también tuvo en consideración el análisis que Pacto Global Chile realizó en años anteriores a los reportes de sostenibilidad de las empresas a través del Estudio SIPP<sup>5</sup>, particularmente cuando estos documentos se refieren a temáticas de derechos humanos o refieren incluso a procesos de debida diligencia en curso. Se identificó alusiones incorrectas o imprecisas a los derechos humanos que las empresas deben respetar o bien un abanico reducido del catálogo de derechos protegidos.

<sup>5</sup> Se refieren los Estudios SIPP de años precedentes al final de este documento.

De este modo, esta sección también tiene la intención de presentar una alternativa de consulta rápida de las normas internacionales que consagran los derechos humanos, permitiendo al usuario ampliar el espectro de cuáles son o pueden ser los derechos humanos que pueden afectarse negativamente.

**Advertimos al usuario**, reiterando, que en ningún caso esta sección contiene un listado exhaustivo o taxativo, sino más bien uno que permite un ejercicio exploratorio, una primera aproximación. Recomendamos realizar un análisis profundo a la hora de llevar a cabo un proceso de debida diligencia, respecto a la fase de identificación y levantamiento de impactos potenciales y reales que los Principios Rectores esperan que la empresa realice.

A continuación, listamos las declaraciones, tratados y convenciones, que el usuario podrá explorar en detalle al presionar el botón "Filtro por DDHH", indicando la respectiva sigla de cada instrumento, tal cual como figuran en esta sección de la Matriz.

#### **Declaraciones:**

- Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH]
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre [DADDH]
- Declaración de Río [DR]

#### **Sistema Internacional:**

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [PIDCP]
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC]
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW]
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [CPD]
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares [CIPDTM]
- Convención sobre los Derechos del Niño [CDN]
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación [CLS]
- Convenio N° 169 Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, de la Organización Internacional del Trabajo [C169]
- Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción [CCC]

#### **Sistema Interamericano:**

- Convención Americana sobre Derechos Humanos [CADH]
- Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" [PASS]
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad [CIED]
- Convención Interamericana sobre la Protección de las Personas Mayores [CIPPM]
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Du Pará"



Al navegar y explorar esta sección de la Matriz, el usuario podrá verificar que los derechos humanos que cada instrumento consagra se encuentran enunciados. Podrá advertir, además, que existen diferencias según la materia que regulan. También podrá identificar diferencias según la persona titular cuyos derechos tienen una especial protección. Por ejemplo, en el caso de las Declaraciones, pueden apreciarse diferencias en el catálogo de derechos y/o principios que cada una consagra, según se aprecia de las figuras a continuación:

Declaración de Río de Janeiro	Aprovechar propios recursos
	Necesidades generaciones presentes y futuras
	Protección del medio ambiente
	Cooperar en erradicar la pobreza
	Necesidades países en desarrollo
	Responsabilidad común pero diferenciada en salud e integridad del ecosistema.
	Evitar Producción y consumo insostenible
	Cooperación internacional desarrollo sostenible
	Participación ciudadana Medio Ambiente
	Adecuación normativa ambiental
	Sistema económico favorable a crecimiento económico y desarrollo sostenible
	Normativa daño ambiental
	Evitar reubicación de actividades y sustancias
	Principio de precaución
	Internalización de costos ambientales
	Evaluación de impacto ambiental
	Notificación de desastres naturales
	Notificación efectos ambientales transfronterizos
	Rol de mujeres Medio Ambiente
	Rol de jóvenes Medio Ambiente
	Rol de poblaciones indígenas y comunidades Medio Ambiente
	Protección del medio ambiente y recursos de pueblos sometidos
	Respeto derecho internacional medio ambiente en época de guerra
	Paz y protección Medio Ambient

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)	Libertad e igualdad
	No discriminación
	Vida, libertad y seguridad
	Prohibición esclavitud o servidumbre
	Prohibición tortura, penas o tratos crueles
	Personalidad jurídica
	Igualdad ante la ley
	Recurso efectivo ante los tribunales nacionales
	Prohibición detención arbitraria
	Acceso justicia
	Presunción de inocencia
	Irretroactividad ley penal
	Privacidad, honra y reputación
	Libertad circulación y residencia
	Buscar asilo
	Nacionalidad
	Matrimonio
	Familia
	Propiedad
	Libertad de pensamiento, conciencia y religión
	Libertad de opinión y expresión
	Libertad de reunión y asociación pacífica
	Participar en el gobierno
	Acceso a funciones públicas
	Libertad del voto
	Seguridad social
	Trabajo
	Sindicalización
	Descanso
	Nivel de vida adecuado
	Cuidados maternidad e infancia
	Educación
	Vida cultural y goce progreso científico
Limitaciones derechos	
Interpretación derechos	

Figuras 13 y 14.

Asimismo, el usuario podrá apreciar diferencias en cada instrumento según el catálogo de derechos que estos consagran, dependiendo de la persona titular cuyos derechos se protegen en el respectivo instrumento. Por ejemplo, las figuras a continuación dan cuenta que existen algunos derechos especificados para las mujeres que sufren violencia y derechos especificados para las personas en situación de discapacidad:

Convenio Interamericano para la Eliminación, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará"	Definición violencia contra la Mujer
	Tipos contra Mujer
	Tipos de violencia contra Mujer
	Vida Mujer libre de violencia
	Respeto Vida de Mujer
	Respeto Integridad de Mujer
	Libertad y seguridad personal de Mujer
	Prohibición torturas a Mujer
	Respeto dignidad Mujer y protección a su familia
	Igual protección ante ley y de ley de Mujer
	Recurso rápido y eficaz de Mujer
	Libertad asociación de Mujer
	Libertad religión y creencias de Mujer
	Participación fundaciones, asistencias y decisión públicos de Mujer
	Ejercicio derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de Mujer
	No discriminación Mujer
	Educación sin estereotipos, Mujer
	Funciones e instituciones sin violencia hacia Mujer
	Debida diligencia en abordaje de violencia contra Mujer
	Adaptación legislación interna para abordar violencia contra Mujer
	Adopción medidas para continuar a agredir de Mujer
	Modificar legislación interna que respalde violencia contra Mujer
	Justicia eficaz casos violencia Mujer
	Reparación efectiva Mujer sometida a violencia
	Adecuación legislación interna violencia contra Mujer
	Aplicación progresiva derecho vida libre de violencia Mujer
	Capacitación funcionarios a cargo servicios relativos a eliminar violencia contra Mujer
	Provisión servicios especiales mujer sometida a violencia y protección de su familia
	Educación funcionarios públicos y sector privado sobre violencia contra Mujer
	Rehabilitación y capacitación a Mujer sometida a violencia
	Comunicación libre de violencia contra Mujer
	Información y estadísticas violencia contra Mujer
	Cooperación internacional protección mujer objeto de violencia
Consideración de vulnerabilidad Mujer sometida a violencia	

Convenio sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDDH)	Igualdad y libertad personas con discapacidad
	Definición personas con discapacidad
	Definición discriminación p. con discapacidad
	Definición ajustes razonables
	Definición diseño universal
	Dignidad p. con discapacidad
	No discriminación p. con discapacidad
	Participación e inclusión p. con discapacidad
	Respeto por personas con discapacidad
	Igualdad de oportunidades p. con discapacidad
	Accesibilidad p. con discapacidad
	Igualdad entre hombre y mujer p. con discapacidad
	Respeto niñas y niñas con discapacidad
	Ejercicio plena derechos y libertades sin discriminación p. con discapacidad
	Adecuación normativa y medidas internas derechos p. con discapacidad
	Igualdad y no discriminación p. con discapacidad
	Derechos mujeres con discapacidad
	Derechos niñas y niñas con discapacidad
	Medidas inmediatas toma de conciencia derechos p. con discapacidad
	Vida p. con discapacidad
	Situaciones de riesgo y emergencia humanitarias p. con discapacidad
	Igualdad ante la ley y personalidad jurídica p. con discapacidad
	Acceso a la justicia p. con discapacidad
	Libertad y integridad de la p. con discapacidad
	Prohibición tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes p. con discapacidad
	Protección contra explotación, violencia y abuso p. con discapacidad
	Protección integridad personal p. con discapacidad
	Libertad de desplazamiento y nacionalidad p. con discapacidad
	Vivir de forma independiente y a inclusión en la comunidad p. con discapacidad
	Movilidad personal p. con discapacidad
	Libertad de expresión, opinión y acceso información p. con discapacidad
	Respeto privacidad p. con discapacidad
	Respeto hogar y familia p. con discapacidad
Educación p. discapacidad	
Salud p. con discapacidad	
Habilitación y rehabilitación p. con discapacidad	
Trabajo y empleo p. con discapacidad	
Nivel de vida adecuado y protección social p. con discapacidad	
Participación en la vida política y pública p. con discapacidad	
Participación vida cultural, actividades recreativas, esparcimiento y deporte p. con discapacidad	
Recopilación de datos y estadísticas p. con discapacidad	
Cooperación internacional derechos p. con discapacidad	

Figuras 15 y 16.

Al explorar esta sección, el usuario puede tener dudas y/o necesidad de buscar información más precisa respecto de cada derecho, a efectos de profundizar el ejercicio exploratorio de identificación de posibles impactos y atendida las posibles hipótesis en que dicho impacto puede o no manifestarse. A este respecto es importante señalar que en algunos de los instrumentos existen normas que son de carácter interpretativo, que definen conceptos o bien establecen los límites o restricciones de aplicación de estos derechos. El usuario podrá apreciar, al explorar en detalle esta sección, que este tipo de normas se encuentran listadas en cada instrumento bajo nomenclaturas que refieren precisamente estos aspectos y se presentan en clave de "Definición violencia", "Definición discapacidad", "Restricción a derechos", "Limitación de Derechos", etc.

Algunos de estos ejemplos se muestran en las siguientes figuras:

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales IPDESCI	Libre determinación
	Cooperación internacional
	No discriminación
	Garantía derechos económicos, sociales y culturales
	Igualdad derechos económicos, sociales y culturales
	Limitaciones derechos económicos, sociales y culturales
	Interpretación límites derechos económicos, sociales y culturales
	Trabajo
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias
	Sindicalización
	Seguridad social, incluso al seguro social
	Protección y asistencia familia
	Nivel de vida adecuado
	Protección contra el hambre
	Nivel más alto de salud física y mental
	Educación
Cultura y progreso científico	

Figura 17.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las personas con Discapacidad ICIEDPDI	Definición discapacidad
	Definición discriminación contra p. con discapacidad
	Prevención y eliminación discriminación p. con discapacidad
	Medidas internas eliminación progresiva discriminación p. con discapacidad
	Áreas prioritarias adopción medidas
	Compromiso de cooperación
	Compromiso de colaboración
	Participación p. con discapacidad
	Comunicación medidas a favor p. con discapacidad

Figura 18.

Para el usuario que busque informarse de las descripciones y el contenido de cada uno de este tipo de normas, pero también de la descripción y contenido completo del instrumento de interés a su ejercicio exploratorio, simplemente debe seleccionar el título del instrumento en examen y la Matriz lo llevará al texto completo del tratado o declaración en consulta, con todas las normas que consagran derechos. Un ejemplo de muestra en la figura a continuación:

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Du Pará"	Definición violencia contra la Mujer
	Tipos contra Mujer
	Tipos de violencia contra Mujer
	Vida Mujer libre de violencia
	Respeto Vida de Mujer
	Respeto Integridad de Mujer
	Libertad y seguridad personal de Mujer
	Prohibición torturas a Mujer
	Respeto dignidad Mujer y protección a su familia
	Igual protección ante ley y de ley de Mujer
	Recurso rápido y eficaz de Mujer
	Liberta asociación de Mujer
	Libertad religión y creencias de Mujer
	Participación funciones, asuntos y decisión públicos de Mujer
	Ejercicio derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de Mujer
	No discriminación Mujer
	Educación sin estereotipos, Mujer
	Funciones e instituciones sin violencia hacia Mujer
	Debida diligencia en abordaje de violencia contra Mujer
	Adopción legislación interna para abordar violencia contra Mujer
	Adopción medidas para conminar a agresor de Mujer
	Modificar legislación interna que respalde violencia contra Mujer
	Justicia eficaz casos violencia Mujer
	Reparación efectiva Mujer sometida a violencia
	Adecuación legislación interna violencia contra Mujer
	Aplicación progresiva derecho vida libre de violencia Mujer
	Capacitación funcionarios a cargo servicios relativos a eliminar violencia contra Mujer
	Provisión servicios especiales mujer sometida a violencia y protección de su familia
	Educación funcionarios publicos y sector privado sobre violencia contra Mujer
	Rehabilitación y capacitación a Mujer sometida a violencia
	Comunicación libre de violencia contra Mujer
	Información y estadísticas violencia contra Mujer
	Cooperación internacional protección mujer objeto de violencia
	Consideración de vulnerabilidad Mujer sometida a violencia

Figura 19.



Si el usuario presiona el título del instrumento de su interés, aparecerán todas las normas –y no solo la nomenclatura resumida– del catálogo de derechos que el instrumento en consulta consagra. De este modo, el usuario podrá aclarar con la lectura directa de los derechos parte de su contenido y alcance. Por ejemplo, en el caso de la Convención Belém Du Pará, el usuario de la Matriz puede tener la necesidad de comprender mejor en qué consiste el derecho de la mujer a “adopción de medidas para conminar a agresor”, respecto de una hipótesis dada de impacto.

Para ello, deberá presionar el título del instrumento, según se muestra en la figura a continuación, y se encontrará con lo siguiente:

ID	CONCEPTOS CLAVE	CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN BELÉM DU PARÁ"	TEMA MATERIAL A	TEMA MATERIAL B	TEMA MATERIAL C	TEMA MATERIAL D
1	Definición violencia contra la Mujer - Convención Belém Du Pará	Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 1) - Convención Belém Du Pará	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Empleo - GRI 401	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
2	Tipos contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual (Art 2 letra a) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
3	Tipos de violencia contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (Art 2 letra b) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Trabajo forzado - GRI 409	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
4	Tipos de violencia contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. ( Art 2 letra c) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
5	Vida Mujer libre de violencia - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 3) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
6	Respeto Vida de Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su vida (Art 4 letra a) - Convención Belém Du Pará	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413	Comunidades Locales - GRI 413
7	Respeto Integridad de Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral ( Art 4 letra b) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
8	Libertad y seguridad personal de Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a la libertad y a la seguridad personales (Art 4 letra c) - Convención Belém Du Pará	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413	Comunidades Locales - GRI 413
9	Prohibición torturas a Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a no ser sometida a torturas (Art 4 letra d) - Convención Belém Du Pará	Trabajo forzado - GRI 409	Prácticas de seguridad - GRI 410	Evaluación social de proveedores - GRI 414	Comunidades Locales - GRI 413
10	Respeto dignidad Mujer y protección a su familia - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia (Art 4 letra e) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413	Evaluación social de proveedores - GRI 414

Figura 20.



En la columna seleccionada en rojo de la Figura 20, el usuario podrá encontrar el texto completo del instrumento o tratado en consulta, con la indicación del respectivo artículo e inciso que consagra el derecho respectivo.

Ahora bien, si el usuario necesita conocer en qué consiste el derecho de “adopción de medidas para conminar a agresor” de la Mujer, puede filtrar por conceptos clave la Convención Belém Du Pará, seleccionando el concepto de su interés según se muestra al presionar los botones como indican las figuras a continuación:

ID	CONCEPTOS CLAVE	CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN BELÉM DU PARÁ"	TEMA MATERIAL A	TEMA MATERIAL B	TEMA MATERIAL C	TEMA MATERIAL D
1	Definición violencia contra la Mujer - Convención Belém Du Pará	Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 1) - Convención Belém Du Pará	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Empleo - GRI 401	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
2	Tipos contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual (Art 2 letra a) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
3	Tipos de violencia contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (Art 2 letra b) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Trabajo forzado - GRI 409	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
4	Tipos de violencia contra Mujer - Convención Belém Du Pará	Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. ( Art 2 letra c) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
5	Vida Mujer libre de violencia - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. (Art 3) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413
6	Respeto Vida de Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su vida (Art 4 letra a) - Convención Belém Du Pará	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413	Comunidades Locales - GRI 413
7	Respeto Integridad de Mujer - Convención Belém Du Pará	Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral ( Art 4 letra b) - Convención Belém Du Pará	Empleo - GRI 401	Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403	Prácticas de seguridad - GRI 410	Comunidades Locales - GRI 413

Figura 21.

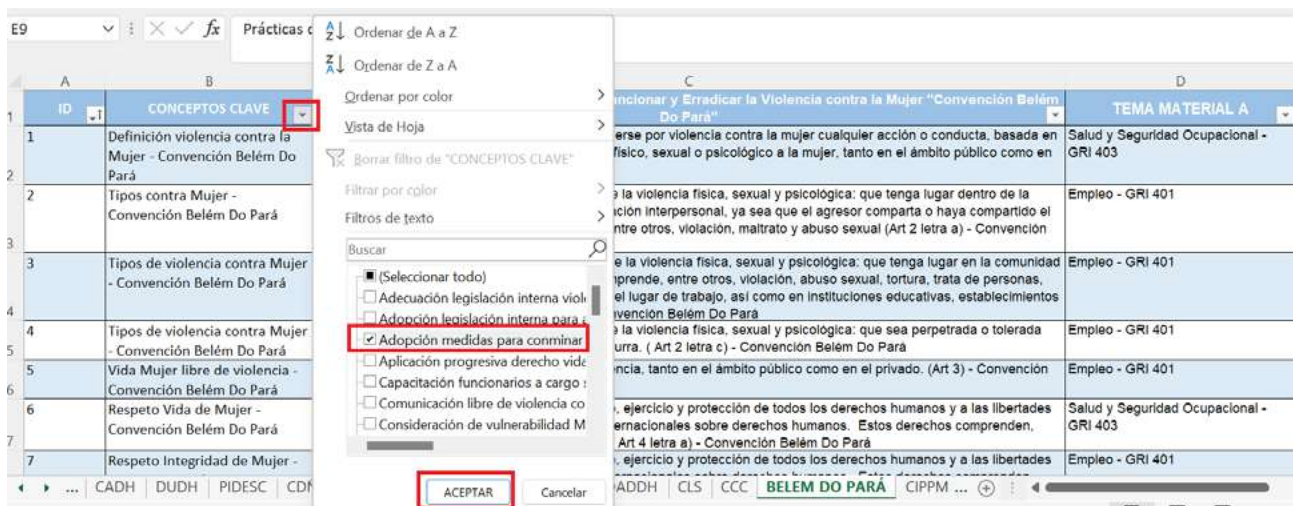
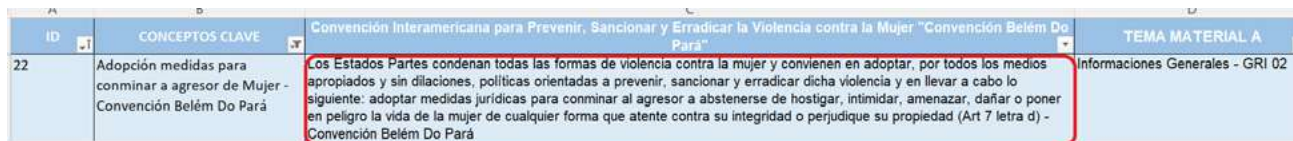


Figura 22.

Una vez hecho el filtro por el derecho de su interés o en consulta, el usuario podrá conocer el contenido completo de la norma. En este caso, el derecho de la mujer a que se adopten medidas para conminar a su agresor consiste en que estas sirvan para que el agresor se abstenga (por dar un ejemplo de hipótesis y aún a falta de otros análisis de la situación particular) de seguir hostigando a una colega o compañera de trabajo que ha efectuado una denuncia en su contra por acoso y/u hostigamiento laboral.



Finalmente, si el usuario quiere profundizar en el contenido e interpretación de este u cualesquiera otros derechos que identifique que puedan ser afectados negativamente por la actividad empresarial, operaciones, productos y/o servicios, puede recurrir a los órganos de control que cada tratado internacional establece para efectos de interpretación y control de su cumplimiento y/o aplicación<sup>6</sup>. Además, el Principio Rector N°18 señala como aspecto fundamental la inclusión no solo de consulta a expertos, sino la participación y consulta directa a las propias personas que se identifiquen como potenciales afectadas o afectados, comunidades, sindicatos, etc., en todas las fases de la debida diligencia (no solo en la identificación, sino también cuando se determinen las acciones para abordar los impactos).

<sup>6</sup> Las normas relativas a los mecanismos de control y/o aplicación del instrumento respectivo fueron deliberadamente excluidas del listado.

En lo que respecta a los instrumentos, en los siguientes vínculos es posible obtener más información sobre este punto:

#### Sistema Internacional:

[https://www.ohchr.org/es/ohchr\\_home](https://www.ohchr.org/es/ohchr_home)

<https://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/supervision/lang--es/index.htm>

<https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html>

#### Sistema Interamericano:

[http://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos\\_basicos.asp](http://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos_basicos.asp)

### IV.1.2 Filtro por Tema Material

El usuario puede acceder a explorar los derechos humanos que pueden resultar potencialmente impactados en la Matriz a través de una segunda vía, en la que se agrupan los derechos humanos por temas materiales asociados a Global Reporting Initiative (GRI). Se ubica en la Matriz como se muestra en la siguiente figura:



Figura 23.

Concretamente, los temas materiales que figuran en la Matriz son el resultado de una selección por cruce realizada por el equipo de proyectos de Red Pacto Global Chile. Este cruce se hizo con el listado publicado por Global Reporting Initiative en 2021, que actualiza la metodología GRI Standards, como señalan sus contenidos Universales N°1: Foundation, N°2: General Disclosures y N°3:Material Topics<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Disponibles en línea: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/?g=19485d6f-2bd3-4752-8a52-6da1df60d9dc&id=12024>

Esta actualización deberá implementarse por quienes utilicen esta metodología para confeccionar sus reportes de sostenibilidad a partir del año 2023.

Fundamentalmente, los nuevos estándares universales incorporan la expectativa de conducta empresarial responsable contenida en los Principios Rectores y otros instrumentos afines (como las Líneas Directrices de la OCDE y la Guía relativa a la debida diligencia), en relación a los impactos (que se comprenden como los efectos) que tiene la empresa o entidad en la economía, el medioambiente y las personas<sup>8</sup>. Con el objeto de identificar los temas materiales, la actualización de la metodología GRI se refiere expresamente al concepto de debida diligencia en forma amplia y focalizada en el reporte (no en las acciones)<sup>9</sup>, y especificando importantes diferencias para la debida diligencia en materia de impactos negativos (**no positivos**) a las personas, específicamente a sus derechos humanos<sup>10</sup>.

De acuerdo con GRI, las empresas pueden generar varios efectos y estos pueden darse simultáneamente en la economía, el medioambiente y las personas, además pueden distinguirse aquellos efectos positivos y negativos, e inclusive pueden darse escenarios de interrelación en los que un impacto positivo en medioambiente resulta en una afectación en derechos de las personas.

Lo anteriormente descrito corresponde al concepto de impacto<sup>11</sup>. GRI tiene en cuenta que los diferentes efectos que puede tener una empresa o entidad en estas áreas son muchísimos, **por ello los temas materiales GRI son una agrupación de estos efectos y/o impactos, son grandes categorías**, a efectos de ayudar a la consistencia y coherencia del reporte de sostenibilidad y de la gestión de los diversos y múltiples efectos o impactos que la empresa o la entidad tiene o puede tener en las áreas de la economía, el medioambiente y las personas, incluyendo sus derechos humanos<sup>12</sup>.

**Advertimos al usuario** que no se trata de un cruce oficial de GRI, simplemente es un cruce de los temas materiales que una empresa puede identificar dentro de su gestión con los derechos humanos y que se encuentran consagrados en declaraciones, tratados y convenciones internacionales. El cruce busca que usuario visibilice la conexión de la metodología GRI Standards con los Principios Rectores únicamente cuando esta se refiere a los impactos negativos en derechos humanos. Consiste en una sugerencia, a efectos de que el usuario advierta que se pueden configurar diversas situaciones e hipótesis en los que ciertos derechos humanos pueden verse afectados negativamente y pueden asociarse a un tema material. Se seleccionaron pensando en el proceso de identificación de impactos negativos en derechos humanos, NO de impactos positivos.

<sup>8</sup> GRI Universal L N°1: Foundation, p. 8

<sup>9</sup> GRI UNIVERSAL N°3, p.7

<sup>10</sup> GRI UNIVERSAL N°1, Foundation, p. 4-5 y 8.

<sup>11</sup> GRI N°1: Foundation, p. 8

<sup>12</sup> GRI N°1: Foundation, p. 8



**La Matriz y la presente Guía únicamente pueden asistir al usuario en la identificación de los impactos negativos en derechos humanos, NO de los impactos positivos**, los que se encuentran excluidos en el objeto y fin de este instrumento (salvo que se identifiquen o asocien a impactos negativos en derechos humanos)<sup>13</sup>.

Esta sección se dispone para el usuario considerando que esta aproximación le resulte más común o familiar a las metodologías que se utilizan en el día a día dentro de la gestión empresarial, ya sea si es que el usuario se encuentra a cargo de sistemas de riesgos, a cargo de procesos de sostenibilidad y confección de reportes o memorias, o bien se trata de un consultor externo que aborda algunos de estos procesos dentro de una empresa particular. Reiterada e insistentemente se nos señaló la dificultad para aproximarse a la temática de derechos humanos atendida la realidad operacional del día a día en la gestión empresarial, en la que no existen únicamente procesos de debida diligencia en derechos humanos por ejecutar, sino una serie de otras tareas igualmente desafiantes en complejidad. O bien, existen procesos y capacidades instaladas, pero que no tienen como única tarea o función los derechos humanos o la debida diligencia en derechos humanos. Todo lo antedicho deriva en situaciones de faltas de convergencias y/o coherencia en los procesos<sup>14</sup>.

Aparte de la obviedad de recomendar al usuario y la empresa la asignación de mayor presupuesto para los procesos de debida diligencia en derechos humanos, es necesario que herramientas como la Matriz y la presente Guía incorporen, a efecto de cumplir su objetivo de educar y construir capacidades en debida diligencia en derechos humanos, elementos de la realidad operacional de la empresa.

Es atendiendo a lo anterior que la presentación de esta sección pretende contribuir a visibilizar las temáticas de derechos humanos desde su conexión con procesos de reportes de sostenibilidad, dada la limitación de recursos que puede existir, tanto en términos temporales como presupuestarios<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> En GRI N°3: Material Topics, se señala que, en caso de disponibilidad limitada de recursos, la empresa debe focalizarse en la identificación de impactos negativos y constituye el primer paso (p. 10 y 11). Lo anterior es plenamente coherente –como se verá en las secciones de la Matriz descritas en la presente Guía– con el proceso de debida diligencia conforme a los Principios Rectores.

Lo anterior no es óbice al proceso de reporte de impactos positivos, pero estos no son el objeto y fin del presente documento ni la Matriz, por no ser tampoco el del Pilar II de los Principios Rectores.

<sup>14</sup> Se identifica que actualmente no hay prácticas demostrables en materia de debida diligencia que consideren todas las etapas, esto involucra especialmente la fase de comunicación de la debida diligencia que, entre otras, incluyen a los reportes de sostenibilidad. Lo anterior se debe a que informar identificando los derechos humanos y con descripciones precisas del proceso de debida diligencia es percibido como un riesgo en el ámbito legal. Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018, p.8 y 13 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores)

<sup>15</sup> Parte de las conclusiones de Grupo de Trabajo antes mencionado es que falta construir capacidades en debida diligencia en derechos humanos y que dicha construcción logre ser efectiva. Asimismo, identifica que existe una brecha de convergencia en temas ASG, así como una falta de conexión de estas temáticas con los Principios Rectores, derivando en una falta de coherencia entre las herramientas (Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021, sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores, p. 110, 11 y 12). Esta sección pretende que el usuario visibilice los puntos de conexión con metodologías que ya utiliza y la necesidad de adecuación.

Desde Red Pacto Global Chile consideramos que para abordar este desafío dicha construcción debe basarse en las capacidades instaladas dentro de la empresa, atendiendo a su realidad operacional sin obviar las herramientas y proceso que se encuentran ya en curso como en el caso del uso de la metodología GRI Standards para la confección de reportes GRI.



Al presionar el botón “Filtro por Tema Material” el usuario verá la siguiente lista:

Temas Materiales
⊞ Agua y Efluentes - GRI 303
⊞ Anticorrupción - GRI 205
⊞ Biodiversidad - GRI 304
⊞ Capacitación y Formación - GRI 404
⊞ Comunidades Locales - GRI 413
⊞ Conductas anticompetitivas - GRI 206
⊞ Derechos de los Pueblos Indígenas - GRI 411
⊞ Desechos - GRI 306
⊞ Desempeño Económico o Financiero - GRI 201
⊞ Diversidad e Igualdad de Oportunidades - GRI 405
⊞ Emisiones - GRI 305
⊞ Empleo - GRI 401
⊞ Evaluación Ambiental a Proveedores - GRI 308
⊞ Evaluación social de proveedores - GRI 414
⊞ Gestión de Relaciones Laborales - GRI 402
⊞ Impactos Económicos Indirectos - GRI 203
⊞ Impuestos - GRI 207
⊞ Informaciones Generales - GRI 02
⊞ Libertad de Asociación y Negociación Colectiva - GRI 407
⊞ Marketing y Etiquetado - GRI 417
⊞ Materiales - GRI 301
⊞ No Discriminación - GRI 406
⊞ Política Pública - GRI 415
⊞ Prácticas de Adquisición y Compras - GRI 204
⊞ Prácticas de seguridad - GRI 410
⊞ Presencia en Mercado - GRI 202
⊞ Privacidad del Cliente - GRI 418
⊞ Salud y Seguridad de Cliente - GRI 416
⊞ Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403
⊞ Trabajo forzado - GRI 409
⊞ Trabajo infantil - GRI 408

Figura 24.

Si el usuario presiona en alguno de los temas materiales encontrará una lista sugerida de derechos humanos que pueden ser impactados negativamente asociados a este tema material GRI, indicando el texto del artículo y la sigla que indica el tratado o instrumentos en el cual el derecho humano se encuentra protegido. Por ejemplo, si el usuario identifica como tema material GRI las Prácticas de Adquisición y Compras y presiona en el signo "+", se encontrará con la lista sugerida de derechos humanos y la sigla del tratado respectivo en que la norma se encuentra, en este caso, los artículos 12.3 letra d y 12.3 letra c de la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción ("CCC"):

Temas Materiales
<input type="checkbox"/> Agua y Efluentes - GRI 303
<input type="checkbox"/> Anticorrupción - GRI 205
<input type="checkbox"/> Biodiversidad - GRI 304
<input type="checkbox"/> Capacitación y Formación - GRI 404
<input type="checkbox"/> Comunidades Locales - GRI 413
<input type="checkbox"/> Conductas anticompetitivas - GRI 206
<input type="checkbox"/> Derechos de los Pueblos Indígenas - GRI 411
<input type="checkbox"/> Desechos - GRI 306
<input type="checkbox"/> Desempeño Económico o Financiero - GRI 201
<input type="checkbox"/> Diversidad e Igualdad de Oportunidades - GRI 405
<input type="checkbox"/> Emisiones - GRI 305
<input type="checkbox"/> Empleo - GRI 401
<input type="checkbox"/> Evaluación Ambiental a Proveedores - GRI 308
<input type="checkbox"/> Evaluación social de proveedores - GRI 414
<input type="checkbox"/> Gestión de Relaciones Laborales - GRI 402
<input type="checkbox"/> Impactos Económicos Indirectos - GRI 203
<input type="checkbox"/> Impuestos - GRI 207
<input type="checkbox"/> Informaciones Generales - GRI 02
<input type="checkbox"/> Libertad de Asociación y Negociación Colectiva - GRI 407
<input type="checkbox"/> Marketing y Etiquetado - GRI 417
<input type="checkbox"/> Materiales - GRI 301
<input type="checkbox"/> No Discriminación - GRI 406
<input type="checkbox"/> Política Pública - GRI 415
<input checked="" type="checkbox"/> Prácticas de Adquisición y Compras - GRI 204
<input type="checkbox"/> Prácticas de seguridad - GRI 410
<input type="checkbox"/> Presencia en Mercado - GRI 202
<input type="checkbox"/> Privacidad del Cliente - GRI 418
<input type="checkbox"/> Salud y Seguridad de Cliente - GRI 416
<input type="checkbox"/> Salud y Seguridad Ocupacional - GRI 403
<input type="checkbox"/> Trabajo forzado - GRI 409
<input type="checkbox"/> Trabajo infantil - GRI 408

Figura 25.

Prácticas de Adquisición y Compras - GRI 204	
A fin de prevenir la corrupción, cada Estado Parte adoptará las medidas que sean necesarias, de conformidad con sus leyes y reglamentos internos relativos al mantenimiento de libros y registros, la divulgación de estados financieros y las normas de contabilidad y auditoría, para prohibir los siguientes actos realizados con el fin de cometer cualesquiera de los delitos tipificados con arreglo a la presente Convención: El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto (Art 12.3 letra d) - CCC	
A fin de prevenir la corrupción, cada Estado Parte adoptará las medidas que sean necesarias, de conformidad con sus leyes y reglamentos internos relativos al mantenimiento de libros y registros, la divulgación de estados financieros y las normas de contabilidad y auditoría, para prohibir los siguientes actos realizados con el fin de cometer cualesquiera de los delitos tipificados con arreglo a la presente Convención: El registro de gastos inexistentes (Art 12.3 letra c) - CCC	
A fin de prevenir la corrupción, cada Estado Parte adoptará las medidas que sean necesarias, de conformidad con sus leyes y reglamentos internos relativos al mantenimiento de libros y registros, la divulgación de estados financieros y las normas de contabilidad y auditoría, para prohibir los siguientes actos realizados con el fin de cometer cualesquiera de los delitos tipificados con arreglo a la presente Convención: La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del	
<a href="#">Indice</a>	<a href="#">Filtro por DDHH</a>
<a href="#">Filtro por Tema Material</a>	<a href="#">Matriz</a>
<a href="#">Pará</a>	

Figura 26.

Otro ejemplo se muestra a continuación. Si el usuario selecciona el tema material Privacidad del Cliente, se desplegará otra lista sugerida de posibles derechos humanos que pueden impactarse negativamente, indicando la norma, el artículo y la sigla del instrumento específico al que el derecho pertenece, en este caso, correspondiente a la Convención Americana de Derechos Humanos ("CADH") y la Convención Interamericana sobre la Protección de las Personas Mayores ("CIPPM").

<span>☰</span> <b>Privacidad del Cliente - GRI 418</b>	
<p>Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.</p> <p><b>(Art. 11.2)-CADH</b></p>	
<p>Toda persona afectada por informaciones inexactas o agraviantes emitidas en su perjuicio a través de medios de difusión legalmente reglamentados y que se dirijan al público en general, tiene derecho a efectuar por el mismo órgano de difusión su rectificación o respuesta en las condiciones que establezca la ley <b>(Art. 14.1) - CADH</b></p>	
<p>Derecho a la privacidad y a la intimidad</p> <p>La persona mayor tiene derecho a la privacidad y a la intimidad y a no ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar o unidad doméstica, o cualquier ámbito en el que se desenvuelvan, así como en su correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación. <b>(Art 16 inc 2°) - CIPPM</b></p>	
<p>Derecho a la privacidad y a la intimidad</p> <p>La persona mayor tiene derecho a no ser objeto de agresiones contra su dignidad, honor y reputación, y a la privacidad en los actos de higiene o en las actividades que desarrolle, independientemente del ámbito en el que se desenvuelva. <b>(Art 16, inc 3°) - CIPPM</b></p>	
<p>Derecho a la salud</p> <p>Los Estados Parte deberán diseñar e implementar políticas</p>	
<p>►</p>	<p>Indice    Filtro por DDHH    <b>Filtro por Tema Material</b>    Matriz    Pará</p>

**Figura 27.**

**Advertimos** al usuario de la Matriz que, para efectos de identificar los potenciales derechos humanos que puedan afectarse por temas materiales según la realidad de su propia organización, la sección de filtro por tema material GRI es un listado de mera sugerencia. Es la propia metodología GRI la que señala que cada tema material debe describirse incluyendo también sus impactos negativos en los derechos humanos, conforme a una descripción según GRI 3-3<sup>16</sup>.

De modo que la sección de derechos humanos de la Matriz asociada al botón de Filtro por Derechos Humanos puede resultar de gran utilidad al usuario al momento de querer realizar un ejercicio de descripción según el contenido GRI 3-3.

<sup>16</sup> GRI N°3: *Material Topics*, p. 19; y cada contenido GRI por tema material en su sección N°1 titulada “Topic Management disclosures” explícitamente señala que cada tema material GRI se diseña como un complemento y no como un reemplazo de la identificación que señala el GRI 3-3.

El usuario podrá verificar que al presionar el botón de Filtro por Derechos Humanos y luego, por ejemplo, el título del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se encontrará con el listado de temas materiales asociado por derecho humano, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 28.

Siguiendo con el ejemplo, en el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los temas materiales asociados a los derechos humanos consagrados en el artículo 2.3 letra a, b y c y al artículo 3 son Informaciones Generales, Comunidades Locales y Diversidad e Igualdad de oportunidades.

ID	CONCEPTOS CLAVE	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)	TEMA MATERIAL A	TEMA MATERIAL B	TEMA MATERIAL C
1	Libre determinación - PIDCP	Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y gozan asimismo su desarrollo económico, social y cultural. (Art. 1.1) - PIDCP	Impactos Económicos Indirectos - GRI 203	Comunidades Locales - GRI 413	
2	Beneficio recíproco - PIDCP		Impactos Económicos Indirectos - GRI 203	Comunidades Locales - GRI 413	
3	Libre determinación territorios no autónomos - PIDCP	Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas. (Art. 1.2) - PIDCP	Impactos Económicos Indirectos - GRI 203	Comunidades Locales - GRI 413	
4	No discriminación - PIDCP	Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Art. 2.1) - PIDCP	No Discriminación - GRI 406	Comunidades Locales - GRI 413	
5	Recurso efectivo - PIDCP	Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter. (Art. 2.3) - PIDCP	Informaciones Generales - GRI 02	Comunidades Locales - GRI 413	
6	Tramitación recurso efectivo - PIDCP	Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo en cuanto tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales. (Art. 2.3 letra a) - PIDCP	Informaciones Generales - GRI 02	Comunidades Locales - GRI 413	
7	Cumplimiento derechos efectivos - PIDCP	Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: Las autoridades competentes judicial, administrativa o legislativa, o cualesquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial. (Art. 2.3 letra b) - PIDCP	Informaciones Generales - GRI 02	Comunidades Locales - GRI 413	
8	Limitaciones derechos civiles y políticos - PIDCP	Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. (Art. 2.3 letra c) - PIDCP	Diversidad e Igualdad de Oportunidades - GRI 406		
9	Limitaciones derechos civiles y políticos - PIDCP	Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto. (Art. 3) - PIDCP			
10	Limitaciones derechos civiles y políticos - PIDCP	En situaciones excepcionales que pongan en peligro a vida de la nación y cuya existencia haya sido previamente declarada por los Estados Partes en el presente Pacto podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social. (Art. 4.1) - PIDCP	No Discriminación - GRI 406		
11	Limitaciones derechos civiles y políticos - PIDCP	La disposición precedente no autoriza suspensión alguna de los artículos 6, 7, 8 (párrafos 1 y 2), 11, 15, 16 y 18. (Art. 4.2) - PIDCP	Informaciones Generales - GRI 02		
		Todo Estado Parte en el presente Pacto que haga uso del derecho de suspensión deberá informar inmediatamente a los demás Estados Partes en el presente Pacto, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, de las disposiciones cuya aplicación haya suspendido y de los motivos que hayan suscitado la suspensión. Se hará una nueva comunicación por el mismo conducto en la fecha en que se haya dado por terminada tal suspensión. Observación general sobre su aplicación (Art. 4.3) - PIDCP	No aplica		

Figura 29.

El proceso para determinar los temas materiales, de acuerdo con la actualización de la metodología GRI de 2021, consiste en ejecutar una debida diligencia focalizada en el reporte de la identificación de los impactos negativos, más que en las acciones en relación a estos temas materiales<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> GRI N°1: Foundation, p.8



GRI actualmente se encuentra en proceso de publicar contenidos por sectores que vendrán a agrupar una serie de temas materiales probables por sector o área de industria<sup>18</sup>, lo que facilitará la tarea de identificación de temas materiales.

Para ello, GRI señala que se pueden recurrir a diversas fuentes de información, internas y externas a la empresa (mecanismos de queja, sistemas de riesgos internos, informaciones de organizaciones externas y/o de la sociedad civil)<sup>19</sup>. En lo que respecta la presente Guía y la Matriz, la metodología GRI hace recomendaciones específicas para la identificación de impactos negativos en derechos humanos, adoptando explícitamente la tipología de impactos de los Principios Rectores y las recomendaciones esenciales para la debida diligencia en derechos humanos (incluidos los criterios de gravedad y respuestas según tipo de impacto)<sup>20</sup>.

Lo anterior representa un gran desafío para cualquier empresa o entidad, pues será necesario que distingan dentro de sus reportes de sostenibilidad los impactos negativos, a efectos de comunicar sus acciones de manera diferenciada de aquellos positivos, que tienden a ser los visibilizados en este tipo de reportes. La actualización de la metodología GRI, al alinearse con los conceptos básicos de la debida diligencia conforme a los Principios Rectores, se conecta con un punto clave señalado por el Informe del Grupo de Trabajo de derechos humanos y empresas: las organizaciones que emprendan esta enorme tarea deben tener presente que la mejor manera de contribuir al desarrollo sostenible es precisamente respetar los derechos humanos a través de prevenir y evitar causar, contribuir o verse directamente involucradas en afectaciones negativas a los derechos humanos<sup>21</sup>.

De este modo, la sugerencia de derechos humanos que pueden agruparse por ciertos temas materiales presentada en esta sección, busca asistir al usuario de la Matriz en la recomendación de la metodología GRI de focalizarse en los impactos negativos en derechos humanos de forma separada de aquellos impactos positivos<sup>22</sup>.

La clave para describir cada impacto estará en comprender, en primer lugar, que las personas son titulares de diversos derechos humanos, que tienen el riesgo de ser impactadas de forma negativa en el disfrute y ejercicio de sus derechos con ocasión de la acción u omisión de la empresa.

El uso que se espera promover de esta sección es que las empresas analicen la agrupación de temas de derechos humanos y puedan identificar más fácilmente aquellos que su actividad (sea por acción u omisión) pueda impactar negativamente o generar consecuencias negativas.

<sup>18</sup> El programa de GRI considera publicar para un total de 40 sectores una identificación de cuáles son los temas materiales. A la fecha de esta redacción se encuentran publicados GRI Sectors para la industria petrolera y gas, la industria del carbón y la industria de proyectos mineros. Para seguir la publicación de Sectores el usuario puede visitar: <https://www.globalreporting.org/standards/sector-program/>

<sup>19</sup> GRI N°3: Material Topics, p. 9.

<sup>20</sup> El usuario puede verificar las referencias de GRI a los Principios Rectores en todos los GRI Universales. De especial claridad resulta el GRI Universal N° 3: Material Topics, en específico las páginas 11-13, 16-17, 19-23

<sup>21</sup> Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018, p.8 y 13 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores), p. 9

<sup>22</sup> Página 14 GRI 3

Una vez que el usuario de la Matriz explore tanto el filtro por tema material como el filtro por derechos humanos, se espera que pueda confeccionar hipótesis de impactos adversos e ingresarlos en la hoja de autoevaluación, en la que deberá describir el impacto. Para ello, existen diferentes casillas que se encuentran disponibles seleccionando el botón/sección de "Matriz de Autoevaluación DDHH" en la columna correspondiente a "Hipótesis de Impacto", como se muestra en la figura a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de autoevaluación										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Calidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
							#N/D	#N/D		#N/D

Figura 30.

Asimismo, y para efectos de que las hipótesis de impacto que se describan, será importante que el usuario tenga claridad de quién es el titular de derechos humanos afectados, ya que existen varios derechos humanos que se encuentran consagrados en los tratados internacionales, pero que tienen una especificidad según quién es el titular que lo ostenta. Concretamente, si el usuario identifica, respecto del titular del derecho humano afectado, que existen elementos que describan o permitan tener una alerta sobre los niveles, situaciones y/o contextos de discriminación y vulnerabilidad que resulten específicas a dicha persona. Esto se abordará con mayor detalle en la sección de Parámetros de Gravedad, pero importa que el usuario advierta que hay una columna dispuesta para poner atención y cuidado sobre estos elementos, según se selecciona en las figuras a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de autoevaluación										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Calidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
							#N/D	#N/D		#N/D

Figura 31.

A continuación, pensando en potenciales preguntas que podría tener el usuario de esta herramienta, respondemos aquellas que además permiten explicar y sirven al propósito de uso de esta sección de la Matriz:

### **¿Qué son los Derechos Humanos? ¿Qué es un Derecho Humano?**<sup>23</sup>

La respuesta a la pregunta N° 1 del documento titulado “Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” señala que los derechos humanos contienen una idea tan simple como poderosa: “las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad. Los derechos humanos son inherentes a todo ser humano, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Toda persona tiene derecho a disfrutar de sus derechos humanos sin discriminación. Todos esos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles [...] Los derechos humanos están a menudo recogidos y garantizados en la legislación, en forma de tratados, derecho consuetudinario internacional, principios generales y otras fuentes del derecho internacional.”<sup>24</sup>

Sin embargo, la respuesta no explica qué es un derecho y constantemente personeros que buscan implementar esta temática en su empresa u organización se encuentran con brechas al dar una respuesta tan escueta.

La interacción con otras áreas de la empresa, encargadas de diferentes procesos, implica también abordar los prejuicios y sensibilidades políticas de las personas dentro de la organización, las que no necesariamente son afines o están suficientemente sensibilizadas con esta idea poderosa de la dignidad de todas las personas. Esto es parte de la realidad operacional dentro de las empresas y otras entidades, y debe tenerse muy presente si se pretende efectividad en esta materia.

Dicho lo anterior, podemos señalar –en términos generales– que un derecho es una **institución por la que el ser humano regula relaciones con otros y por el que se hacen exigibles ciertas conductas**. De este modo, un derecho o los derechos pueden entenderse como **conductas que operan para constituir una conexión humana que es socialmente necesaria**. La estructura básica de un derecho es **poder-deber**, poder como la parte activa con una atribución de la relación o vínculo y el deber como la posición pasiva o deber que es influido, es decir, que está sujeto a ese poder o atribución.

<sup>23</sup> Secciones de esta respuesta fueron construidas en base a las obras de Amartya Sen y Agustín Squella, consultar en referencias (Sen, 2000) (Squella, 2011).

<sup>24</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, p. 3. Es importante además destacar la respuesta a la pregunta N° 28 de este documento, que indica cuáles son los derechos humanos de interés señalando los instrumentos mínimos (p. 34). El usuario advertirá que existen algunos Convenios Mínimos de la Organización Internacional del Trabajo que las empresas deben respetar y que no fueron incluidos en su totalidad en la Matriz. Lo anterior no es óbice a la obligación de respetarlos y no hace sino enfatizar, además de las limitaciones de la Matriz y su Guía, su objetivo simplemente educativo en debida diligencia y particularmente el carácter de ejercicio exploratorio de la Sección de Derechos Humanos de la Matriz.



De este modo, **los derechos humanos son conductas exigibles que expresan de forma normativa los valores de dignidad, libertad e igualdad humanas**. Su núcleo de certeza efectivamente es la dignidad humana, esta idea poderosa. Los derechos humanos son un vehículo a través del cual se conducen estas aspiraciones humanas y tienen por ello una función legitimadora del poder, constituyen reglas para medir el grado de justificación y aceptabilidad de las diferentes formas de organización política, incluido aquella dada por el gobierno corporativo dentro de la empresa.

Los derechos humanos son un modelo, un pacto de convivencia. La aproximación a la sección de derechos humanos por el usuario de la Matriz debe realizarse **teniendo en cuenta la estructura básica de un derecho y la especificidad de los derechos humanos** para comprender de mejor forma de qué manera la actividad, producto, servicio y/u operación de la empresa puede afectar el disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

Teniendo en cuenta estos dos elementos (estructura básica de un derecho y su núcleo de certeza que constituye la dignidad humana) vale preguntarse si tener un derecho es ostentar un poder o una atribución. En clave de derechos humanos, ¿qué significa concretamente aquello? ¿Qué implica esta idea poderosa de dignidad? Significa que socialmente reconocemos que todas las personas pueden adoptar decisiones para desplegarse libremente sobre las dimensiones del bienestar humano compuestas por el ser, estar, tener y/o hacer, este reconocimiento de poder decidir sobre las dimensiones de su bienestar permite a los otros conducir sus vidas, pues se les reconoce la capacidad inherente para ello. De este modo, **un derecho humano implica el reconocimiento al poder/capacidad de las personas a desplegarse plenamente (en igualdad) y sin restricciones (en libertad) en los ámbitos del bienestar humano**: ser personas libres para poder educarse, poder tener tiempo de ocio, poder vivir vidas largas y saludables, libres de poder ser reconocidas en su género, identidad de género y/u orientación sexual, de poder expresar y manifestar la opinión política, de poder adoptar creencias religiosas, de poder trasladarse a otros lugares geográficos, de poder vivir una libre de discriminación y violencia, etc.

### ***¿Qué es un impacto adverso o una consecuencia negativa en un derecho humano?***

Al abordar la sección de derechos humanos, el usuario de la Matriz debe considerar que un impacto negativo, adverso o de consecuencias negativas en los derechos humanos implica que la empresa ha realizado una actividad que puede ser una acción u omisión por la que se ha restringido, limitado, obstruido o impedido el reconocimiento, disfrute y/o ejercicio del derecho humano de una persona. Es decir, y considerando la respuesta a la pregunta anterior, que se han podido derivar o se han derivado consecuencias negativas que afectan el despliegue de las capacidades humanas para conducir libre y dignamente sus vidas, afectando las dimensiones del bienestar humano.

## ¿Cómo se relacionan los Principios Rectores con la metodología GRI Standards? ¿Por qué se incluyeron en la presente Guía y en el botón de filtro por tema material?

La actualización de los estándares Universales GRI N°1: Foundation<sup>25</sup>, N°2: General Disclosures<sup>26</sup> y N°3: Material Topics<sup>27</sup> incluye expresamente los impactos negativos en derechos humanos y se refiere a los conceptos claves de un proceso de debida diligencia según los Principios Rectores (tipología de impactos, la gravedad del impacto y la respuesta de reparación). Aunque recién en 2023 deberá ser aplicado por quienes utilicen esta metodología en sus reportes de sostenibilidad<sup>28</sup>, la tarea no es menor. Las empresas y entidades deben prepararse con antelación, la falta de conocimiento en la temática no puede ser una excusa para no adecuar sus reportes, ni sus procedimientos internos en curso para incorporar los impactos negativos en derechos humanos.

Aunque persiste el desafío de conectar las temáticas ASG, consideramos que se convertirá en una necesidad creciente, pues existe un interés de inversionistas en esta materia<sup>29-30</sup>; de modo que su inclusión podrá implicar que la empresa restrinja sus opciones de financiamiento y acceso a nuevos capitales.

Para las empresas emisoras de valores con operaciones en Chile, recientemente fue publicada por la Comisión del Mercado Financiero (CMF) la Norma de Carácter General N° 461 (NCG N° 461) que modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores y modifica y deroga las normas que indica, de fecha 12 de noviembre de 2021<sup>31</sup>. La norma se focaliza en que estas emisoras de valores provean de información relevante a inversionistas para tomar decisiones de inversiones en materias ASG, actualizando su contenido conforme a los nuevos requerimientos del mercado.

Además de mencionar a la Global Reporting Initiative, se refiere explícitamente los Principios Rectores y otros instrumentos afines<sup>32</sup>. La nueva norma mandata a las empresas a indicar en su memoria anual, en la sección de Perfil, si adhiere o no a los Principios Rectores<sup>33</sup>.

<sup>25</sup> Menciones a la tipología de impactos y gravedad se incluyen en la página 9.

<sup>26</sup> Este estándar GRI Universal contiene una serie de contenidos que cumplen la función de brindar detalles de la organización o entidad en materia del perfil, la escala de actividades y el contexto a efectos de comprender los impactos. Particularmente los contenidos GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 2-29, 2-30 mencionados en este estándar contienen menciones o se relacionan a la tipología de impactos, gravedad y reparación de acuerdo con los Principios Rectores. Asimismo, se pueden encontrar menciones en la página 34.

<sup>27</sup> En este estándar GRI Universal existen relaciones o menciones a la tipología de impactos, gravedad y reparación que se incluyen en los contenidos GRI.

<sup>28</sup> La fecha efectiva será para reportes publicados después del 1° de enero de 2023, GRI N° 1: Foundation, p. 2.

<sup>29</sup> De acuerdo con el Informe del Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021, sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores, p. 16.

<sup>30</sup> Existen, por ejemplo, la Investor Alliance for Human Rights y Principles for Responsible Investment. Se menciona también que The Sustainable Stock Exchange y la propia Global Reporting Initiative son relevantes y se tienen a la vista por los inversionistas (Ver Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018, sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores, p. 22-25)

<sup>31</sup> Disponible en línea: [https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc\\_461\\_2021.pdf](https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_461_2021.pdf)

<sup>32</sup> Informe NCG N° 461, p. 13. Disponible en línea: [https://www.cmfchile.cl/sitio/aplic/serdoc/ver\\_sgd.php?s567=c7cce0d0ef34e69eb4391d1a345c9d81VFdwQmVVMVSWGhOUkZFeFRtcFpkMDFuUFQwPQ==&secuencia=1&t=1636726759](https://www.cmfchile.cl/sitio/aplic/serdoc/ver_sgd.php?s567=c7cce0d0ef34e69eb4391d1a345c9d81VFdwQmVVMVSWGhOUkZFeFRtcFpkMDFuUFQwPQ==&secuencia=1&t=1636726759)

<sup>33</sup> NCG N° 461, p. 3

En la sección del Marco de Gobernanza debe divulgar cómo integra el enfoque de sostenibilidad en los negocios, dentro del cual se incluya el respeto a los derechos humanos en diferentes procesos de evaluación y definiciones estratégicas, así como responsables a cargo de estas materias<sup>34</sup>; la memoria debe describir las directrices del Directorio sobre la política de gestión de riesgos incluida las de derechos humanos, identificando aquellos que resulten inherentes, señalando además cómo determina los impactos en derechos humanos más "significativos" y cuál es el rol del Directorio y la Alta Gerencia en la detección, evaluación gestión y monitoreo de los riesgos en derechos humanos<sup>35</sup>; la mención de los objetivos estratégicos y la descripción general de la planificación en materia de derechos humanos y cómo forman parte, informan o nutren el gobierno corporativo<sup>36</sup>.

De este modo, la razón de incluir en la presente Guía y la Matriz un botón de filtro por tema material busca reducir las brechas de coherencia y desconexión identificadas por el Grupo de Trabajo y aportar visibilizando los elementos comunes que convergen<sup>37</sup>, atendido precisamente al incentivo que representa el activismo inversionista y la nueva NCG N°461.

Esto redundante en la necesidad de contribuir con herramientas que cierren esa brecha de coherencia y conexión de las metodologías ASG –como GRI Standards– con los Principios Rectores y la debida diligencia en derecho humanos<sup>3839</sup>.

La Guía y la Matriz pretenden contribuir al abordaje de esta necesidad a través de la educación de los conceptos esenciales en debida diligencia sobre los Principios Rectores, que visibilice los puntos de conexión con metodologías ya instaladas y que son de gran interés para las empresas y entidades debido al creciente activismo de inversionistas en esta materia<sup>40</sup>. Tal como señala el Grupo de Trabajo como una de sus conclusiones a 10 años de implementación de los Principios Rectores, falta construir capacidades y que dichas capacidades sean efectivas. Desde Red Pacto Global Chile agregamos que esta construcción debe hacerse sobre las capacidades que ya se encuentran instaladas. Por ello, el cruce atiende a una petición expresa del grupo de participantes con el que se trabajó la construcción tanto de la Guía como de la nueva versión de la Matriz durante 2021 y que se recoge precisamente para ajustar estas herramientas a la realidad operacional de la empresa.

<sup>34</sup> NCG N° 461, p. 5

<sup>35</sup> NCG N° 461, p.10-11.

<sup>36</sup> NCG N° 461, p. 13

<sup>37</sup> Informe del Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021, sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores, p. 11-13.

<sup>38</sup> El propio Informe de la NGC N° 461 menciona los diversos estándares en estas materias (página 13) y especifica respecto de la Global Reporting Initiative y la actualización de su metodología que debe utilizarse en los reportes desde enero de 2023 siendo el cambio más relevante la inclusión de la debida diligencia de los derechos humanos conforme a los Principios Rectores.

<sup>39</sup> Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018, p.8 y 13 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores), en su página 24 menciona la importancia de la inclusión en el concepto de materialidad de GRI de los impactos negativos en los derechos humanos, lo que redundante directamente en una de las fases de la debida diligencia.

<sup>40</sup> La Oficina Mundial del Pacto Global, ha suscrito diferentes acuerdos y colaboraciones para asegurar que los contenidos mínimos que solicita su COP, sean compatibles con los procesos de rigurosidad y continuidad, impulsados por organizaciones como Global Reporting Initiative (GRI) y la Organización Internacional para la Estandarización (ISO).

## IV.2 Sección de Parámetros: La interacción y relación entre los Parámetros.

Al igual que los Principios Rectores –y en específico los elementos esenciales de la debida diligencia, por basarse la Matriz en ellos– la sección de Parámetros de la Matriz se encuentra interconectada, por lo que debe utilizarse teniendo presente que la interacción entre los parámetros se basa en una lógica secuencial o concatenada. **Unos implican a los otros en ciertos aspectos y consecuencias** (estos serán explicados en detalle en cada sección de Parámetros). Por ahora, solo nos referimos de forma general a esta interacción para que el usuario pueda adoptar una mirada omnicomprendensiva o panorámica de la herramienta y, en consecuencia, de los estándares para el abordaje de los impactos negativos en los derechos humanos que corresponde hacer según los Principios Rectores.

En efecto, una vez formuladas o identificadas las posibles hipótesis de impactos adversos en los Derechos Humanos, el usuario de la Matriz debe realizar 2 evaluaciones fundamentales por cada tipo de impacto identificado y que corresponden a recomendaciones explícitas de los Principios Rectores y elementos esenciales de la debida diligencia. La primera evaluación es la de Complicidad, para la cual se encuentra disponible una casilla con una formula automatizada, tanto en la Matriz de DDHH Ejemplo como en la Matriz de DDHH de Autoevaluación, según se muestra en la selección de la figura de la Matriz de DDHH Ejemplo que se presenta a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impactos manifestados)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Título Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención; Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadores	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									

Figura 32.

Hecha la evaluación de complicidad, el usuario de la Matriz debe a continuación realizar la evaluación de gravedad por cada tipo de impacto identificado, de acuerdo con la evaluación de complicidad. Como se indicará más adelante, la evaluación de gravedad se compone de 3 criterios.

Para esta evaluación también se encuentra una casilla disponible y automatizada tanto en la Matriz de Ejemplo como en la de Autoevaluación, ubicada según se muestra en la siguiente figura:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental  Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar

Figura 33.

Finalmente, atendiendo a estas evaluaciones, los Principios Rectores determinan respuestas que tienen una relación consecencial vinculada estrechamente a la evaluación de complicidad que involucra tipos de impactos. Sobre estos Parámetros, desde ya es importante hacer notar al usuario de la Matriz que es relevante la diferencia entre las secciones generales de la Matriz correspondientes a los **“Impactos Adversos Potenciales (riesgos de impactos)”** y la sección de **“Impactos Adversos Actuales (impacto manifestado)”**, esto pues los Parámetros de Control varían dependiendo de si el usuario se encuentra frente a un riesgo de impacto adverso, o bien frente a un evento que se ha materializado, implicando consecuencias negativas a los titulares de derechos humanos.

En la Matriz, el usuario podrá encontrar las respuestas que deben asignarse según los Parámetros de Control, que se encuentran en una casilla automatizada y dependiente de la evaluación de complicidad, tanto en la Matriz de Ejemplo como en la de Autoevaluación, según se muestra a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental  Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir y/o mitigar		Reparar

Figura 34.

Luego de esta explicación general, que permite al usuario adoptar una mirada panorámica de la Matriz, expondremos en detalle en qué consiste la evaluación de complicidad, la evaluación de gravedad y la asignación de medidas de control, que encontrarán en las respectivas secciones de la Matriz: Parámetros de Complicidad, de Gravedad y de Control.

## IV.2.1 Sección Parámetros de Complicidad

Los parámetros de complicidad son claves para comprender cómo rellenar la casilla de “Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)”. Una vez realizada la evaluación, esta casilla de la Matriz –que se encuentra automatizada– arrojará la respuesta de control, alineada con los Principios Rectores, según si el impacto es potencial o ya se ha manifestado.

Después de una revisión bibliográfica pertinente, como Equipo PG hemos decidido asociar la noción o concepto de complicidad con la tipología de impactos. Nos referimos a “parámetros” porque se ha confeccionado una Tabla que permitirá acceder a las categorías esenciales de la complicidad según los Principios Rectores, habilitando al usuario de la Matriz para identificar el tipo de impacto y, en consecuencia, el nivel de complicidad.

Para realizar la evaluación de complicidad, el usuario puede acceder a la Tabla de Parámetros de Complicidad, según se muestra a continuación<sup>41</sup>:



Figura 35.

<sup>41</sup> La Tabla se basa en los Principios Rectores N°13, 17 y 19 letra b, así como sus respectivos comentarios. Las descripciones de la tipología se basan en una traducción propia de la OECD Due Diligence Guidance por Responsible Business Conduct (pp. 70-71)



Pulsando el botón “Parámetros de Complicidad”, aparecerá la siguiente tabla:

Tabla Parámetros de Complicidad [ Tipología de Impactos ] (*)		
CAUSA	ALTA	Una empresa causa un impacto adverso si sus actividades por sí mismas son suficientes o bastan para generar dicho impacto o que este se produzca como un resultado de ellas. <u>Por ejemplo</u> , discrimina a mujeres o por raza en sus políticas de contratación de recursos humanos.
CONTRIBUYE	MEDIA	Una empresa contribuye a un impacto adverso si sus actividades, en combinación con las actividades de otras entidades, causan el impacto, o si las actividades de la empresa generan, facilitan o incentivan a que otra entidad cause un impacto adverso. La contribución debe ser sustancial, lo que quiere decir que no incluye contribuciones menores o triviales. La naturaleza sustancial de la contribución y la comprensión de cuándo las acciones de la empresa puedan haber generado, facilitado o incentivado a otra entidad a causa un impacto adverso puede involucrar consideraciones de múltiples factores. Los siguientes factores <u>pueden</u> tenerse en cuenta:  (i) la medida bajo la cual una empresa puede incentivar o motivar un impacto adverso por otra entidad. Por ejemplo, el nivel bajo el cual la actividad aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto; (ii) la medida bajo la cual una empresa puede o debiera haber conocido sobre el impacto adverso o potencial. Por ejemplo, el grado de previsibilidad; (iii) el grado por el que cualquiera de las actividades de la empresa efectivamente mitigó el impacto adverso o disminuyó el riesgo de el impacto ocurriera.  <b>IMPORTANTE:</b> La mera existencia de una relación comercial o entre empresas o actividades que crean las condiciones generales en las cuales es posible que un impacto adverso ocurra no representa necesariamente una relación de contribución. La actividad en cuestión debiera aumentar sustancialmente el riesgo de impacto adverso.
DIRECTAMENTE VINCULADA	BAJA	La vinculación es definida por la relación entre el impacto adverso y los productos, servicios y/u operaciones de una empresa a través de otra entidad (por ejemplo, relaciones comerciales o de negocios). De este modo, el parámetro "directamente vinculada" no es definido por relaciones contractuales directas, por ejemplo, como en el caso de proveedores directos.

Figura 36.

Esta Tabla orientará al usuario sobre cómo calificar según la hipótesis descrita, el tipo de impacto que se presente y su consecuente evaluación de complicidad.

A continuación, se profundizan los conceptos claves de los Parámetros de Complicidad de la Matriz y la Tabla precedente, en clave de preguntas y respuestas que podría tener el usuario de la Matriz.

### ¿A qué se refiere el concepto de complicidad en los Principios Rectores?

Los Principios Rectores recogen una concepción jurídica y no jurídica del término complicidad. Comenzaremos por referir la acepción jurídica del término.

La acepción jurídica se asocia al **concepto de responsabilidad**, que incluye a lo menos la responsabilidad civil y la penal, según se regule en la jurisdicción nacional. En materia de responsabilidad civil, es posible iniciar acciones si la empresa supuestamente ha contribuido a causar un daño y, en materia de responsabilidad penal, el estándar internacional comprende a la complicidad como la asistencia práctica sustantiva en el resultado del delito, prestada a sabiendas o con incitación a este. Respecto a ello, el comentario del Principio Rector N° 17 señala:

*En su acepción jurídica, la mayoría de las jurisdicciones nacionales prohíben la complicidad en la comisión de un delito y algunas establecen la responsabilidad penal de las empresas en tales casos. Por lo general, también cabe la posibilidad*

*de iniciar acciones civiles contra empresas que supuestamente hayan contribuido a causar un daño, aunque no pueda ser definido en términos de derechos humanos. La jurisprudencia de derecho penal internacional indica que el criterio pertinente para definir la complicidad es la asistencia práctica prestada a sabiendas en la comisión de un delito o la incitación con efectos relevantes sobre la comisión del mismo.*

**La acepción no jurídica** del concepto de complicidad se refiere a aquellos actos que son cometidos por otra entidad, pero de los que la empresa parece obtener un beneficio de la acción y/o abuso cometido por el ente que genera o contribuye al impacto. La idea de obtención de un beneficio derivado de este abuso se refiere, por ejemplo, a beneficios en relación a los costos de producción y/o provisión del servicio y/o ejecución de la actividad empresarial.

El comentario del Principio Rector N° 17 expresa en estos términos la acepción no jurídica del término complicidad:

*En su acepción no jurídica, las empresas pueden ser consideradas "cómplices" de actos cometidos por otra parte, por ejemplo, **cuando parecen beneficiarse** de una infracción cometida por esa otra parte.*

Por su parte, la Guía de Interpretación de la Responsabilidad de Respetar (pág. 6 y7) señala sobre este punto:

*Como ejemplos de actos de "complicidad" carentes de ese carácter jurídico pueden mencionarse aquellas situaciones en que una empresa se beneficia de los abusos cometidos por otros como, por ejemplo, cuando reduce sus costos porque en su cadena de suministro se aplican prácticas similares a la esclavitud o cuando no denuncia abusos relacionados con sus propias operaciones, productos o servicios, a pesar de que haya razones de principios para hacerlo. Aunque ningún tribunal ha declarado todavía culpable de complicidad a una empresa por ese tipo de participación en prácticas abusivas, la opinión pública no pone el listón tan alto y puede infligir a esas empresas unos perjuicios importantes.*

Finalmente, respecto de la acepción no jurídica del concepto complicidad, el Instituto Danés de Derechos Humanos en la Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox (pág. 85-86) ha señalado en el mismo sentido ya descrito que:

*"En un contexto no jurídico, organizaciones y activistas de derechos, diseñadores de política internacional, expertos de gobierno y empresas pueden usar el término para describir lo que ven como un involucramiento de empresas no deseado en abusos en derechos humanos o que se beneficia de acciones de una tercera parte. Ejemplos de situaciones que pueden resultar en alegaciones de complicidad en un contexto no jurídico pueden incluir: inadecuada gestión de la cadena de suministro (por ejemplo, los trabajadores de la cadena de suministro no son remunerados adecuadamente); una empresa que toma el control de predios en los que las personas han sido desplazadas*



*de manera forzada por el gobierno; situaciones en las que las utilidades de una empresa son pagadas a un Estado opresor.*<sup>42</sup>

Debido a esta doble acepción del concepto de complicidad, esta varía. La acepción jurídica varía en cuanto a la regulación específica de los ordenamientos jurídicos nacionales en materia de responsabilidad penal y civil. Finalmente, cabe agregar que en lo que refiere a la complicidad como concepto, incluyendo sus dos acepciones, definitivamente se trata de un concepto en proceso de expansión y es objeto de una discusión abierta. De este modo, los límites de lo jurídico comienzan a ampliarse en relación a la tipología de impactos en materia de responsabilidades legales civiles y penales, e inclusive en algunas jurisdicciones hay responsabilidades de carácter administrativas expresadas en multas por incumplimiento. En este sentido, la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar señala (respuesta a pregunta N° 84):

*Se han dado casos, por ejemplo, de empresas que han tenido que hacer frente a cargos de complicidad acusadas de haber proporcionado productos químicos a otra entidad que los utilizó posteriormente para cometer actos de genocidio o de haber prestado apoyo logístico a fuerzas gubernamentales que perpetraron crímenes de guerra.*

*Los antecedentes recientes de la actividad jurídica, principalmente en forma de demandas de responsabilidad civil, contra las empresas multinacionales por su participación en violaciones graves de los derechos humanos revela un conjunto desigual, pero creciente, de responsabilidades legales de las empresas. Debido a la naturaleza de los riesgos relacionados con los derechos humanos en cuestión, pero también a la expansión de los límites jurídicos, incluso, en algunos casos, de las fronteras territoriales, las empresas deberían tratar todos los casos de riesgo de verse involucradas en violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley, sea cual fuere la situación de legalidad en la zona en que se desarrolle la actividad empresarial.*

### **¿Por qué se asoció el concepto de complicidad de los Principios Rectores a la tipología de impactos de estos?**

Se asoció el concepto de complicidad a la tipología de impactos, puesto que este concepto resulta especialmente útil para distinguir si la empresa ha causado (o provocado) y/o contribuido al impacto adverso en los derechos humanos, evidenciando que el concepto se encuentra claramente relacionado a los tipos de impacto, en especial al de contribuye. El comentario del Principio Rector N° 17 señala:

*Pueden plantearse cuestiones de complicidad cuando una empresa contribuye o parece contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por otras partes.*

<sup>42</sup> Traducción libre.

Referimos precedentemente cómo la complicidad involucra nociones jurídicas como no jurídicas (éticas, por ejemplo) de responsabilidad, las que serán fundamentales a efectos de identificar y distinguir si la empresa ha **causado** ("provocado"), ha **contribuido** o se ve **directamente vinculada** (o en "relación directa") a un impacto<sup>43-44</sup>. Ciertamente, para identificar el tipo de impactos según los Principios Rectores, deben incluirse tanto las nociones jurídicas como no jurídicas de complicidad. Además, el comentario del Principio Rector N° 17 también señala que las especificaciones esenciales de la debida diligencia –siendo una de ellas la tipología de impactos consignada en el Principio Rector N° 19 letra b<sup>45</sup> se encuentran en los Principios Rectores subsiguientes:

*Este principio define los parámetros de la debida diligencia en materia de derechos humanos, en tanto que los Principios 18 a 21 definen sus componentes esenciales.*

En lo que refiere a este aspecto, la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct también resulta ilustrativa para argumentar la conexión que hemos hecho entre la tipología de impactos y la complicidad. Aunque este documento no se refiere al concepto de complicidad y/o conocimiento, al describir la tipología de impactos y brindar ejemplos concretos, sí se refiere al concepto de responsabilidad legal que puede derivarse dependiendo de si la empresa causa, contribuye o se ve directamente vinculada según el ordenamiento jurídico que deba aplicarse (es decir, a la complicidad en su acepción jurídica o responsabilidad legal). En sus páginas 71 a 72 señala:

*La relación de una empresa a un impacto adverso no es estática. Puede cambiar, por ejemplo, cuando las situaciones escalan y dependiendo de grado en que la debida diligencia y los pasos adoptados para abordar los riesgos e impactos identificados reducen el riesgo de que los impactos se produzcan.*

*Por lo general, es más probable que una empresa cause un impacto adverso en el contexto de actividades asociadas con sus propias operaciones y es más probable que se encuentre directamente vinculada a impactos adversos que son causados por relaciones de negocios. La contribución puede ocurrir en el contexto de actividades relacionadas a las operaciones propias de la empresa o a través de una relación de negocios.*

<sup>43</sup> **Principio Rector N° 17 letra a:** Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya **provocado** o **contribuido** a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden **relación directa** con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;

(\*) Destacado nuestro.

<sup>44</sup> **Principio Rector N° 19 letra b:** Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:

i) Que la empresa **provoque** o **contribuya** a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una **relación directa** de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial;

ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.

(\*) Destacado nuestro.

<sup>45</sup> Citado en la nota al pie anterior.

**Las caracterizaciones precedentes no pretenden invalidar cualesquiera cuestiones de responsabilidad legal.** Los ordenamientos jurídicos nacionales pueden tener enfoques o normativas específicas para determinar la relación al impacto a efectos de generar responsabilidades legales. Por ejemplo, las empresas que son declaradas culpables de crímenes de soborno serán probablemente consideradas como causantes o contribuyentes al impacto bajo las normas nacionales de anticorrupción.<sup>46</sup>

Es relevante señalar que, dependiendo del contexto en que la empresa opera, pueden existir factores que ciertamente inciden en mayores niveles de complicidad y, en consecuencia, es necesario considerarlos para identificar el tipo de impacto, pues la lógica de los Principios Rectores también asigna respuestas específicas según si el tipo de impacto de que se trate se ha materializado o no, es decir, ha dejado de ser un riesgo y se constituye como un impacto. El Principio Rector N° 22 señala, en relación a si la empresa causa ("provoca") o contribuye, lo siguiente:

*Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.*

De hecho, el comentario del Principio Rector N° 22 señala que, respecto de los impactos (materializados) en los que la empresa se ve directamente vinculada (o en "relación directa"), esta no tiene la obligación de repararlos:

*Si se han producido consecuencias negativas que la empresa no ha provocado ni ha contribuido a provocar, pero que guardan relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la empresa misma deba reparar los daños, aunque puede desempeñar un papel en el proceso de reparación.*

Aunque los Principios Rectores no los consagran como un tipo de impacto, sí es relevante mencionar que los conceptos expuestos y sus ejemplos referenciados permiten visibilizar la noción de **impactos acumulados** referidos por el Instituto Danés de Derechos Humanos, en su Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox, en los que el concepto de complicidad y especialmente el tipo de impacto en el que la empresa **contribuye** son transversalizados, reflejando además el dinamismo y la escalabilidad de este tipo de riesgos e impactos (pág. 86):

*Las empresas también pueden contribuir a impactos acumulados. Los impactos acumulados son impactos en cadena, crecientes y combinados de múltiples proyectos o múltiples actividades localizadas en la misma región o que afectan al mismo recurso. Diferentes proyectos o diferentes fases del proyecto pueden combinarse con otros impactos crecientes de otros proyectos existentes, planificados o futuros, llevando a una acumulación de impactos.<sup>47</sup>*

<sup>46</sup> Traducción libre

<sup>47</sup> Traducción libre.

Finalmente, cabe agregar que el elemento de complicidad debe ser considerado también teniendo a la vista el criterio de gravedad, a efectos de realizar una **evaluación global del impacto adverso**. Por ello, ambos criterios (complicidad y gravedad) fueron incluidos como casillas en la Matriz, constituyéndose en elementos fundamentales de los Parámetros de la Matriz por ser recomendaciones esenciales de los Principios Rectores respecto de la debida diligencia.

**¿Qué implica el tipo de impacto “CAUSA”? ¿Por qué se le asigna el color amarillo mostaza y el calificativo ALTA?**

El usuario de la Matriz puede verificar, como se muestra en la figura siguiente, que en la Tabla de Parámetros existe una explicación resumida y en forma de consulta rápida sobre lo que implica este tipo o nivel de impacto:

Tabla Parámetros de Complicidad [ Tipología de Impactos ] (*)		
CAUSA	ALTA	Una empresa causa un impacto adverso si sus actividades por sí mismas son suficientes o bastan para generar dicho impacto o que este se produzca como un resultado de ellas. <b>Por ejemplo</b> , discrimina a mujeres o por raza en sus políticas de contratación de recursos humanos.
CONTRIBUYE	MEDIA	<p>Una empresa contribuye a un impacto adverso si sus actividades, en combinación con las actividades de otras entidades, causan el impacto, o si las actividades de la empresa generan, facilitan o incentivan a que otra entidad cause un impacto adverso. La contribución debe ser sustancial, lo que quiere decir que no incluye contribuciones menores o triviales. La naturaleza sustancial de la contribución y la comprensión de cuándo las acciones de la empresa puedan haber generado, facilitado o incentivado a otra entidad a causa un impacto adverso puede involucrar consideraciones de múltiples factores. Los siguientes factores <b>pueden</b> tenerse en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la medida bajo la cual una empresa puede incentivar o motivar un impacto adverso por otra entidad. Por ejemplo, el nivel bajo el cual la actividad aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto;</li> <li>(ii) la medida bajo la cual una empresa puede o debiera haber conocido sobre el impacto adverso o potencial. Por ejemplo, el grado de previsibilidad;</li> <li>(iii) el grado por el que cualquiera de las actividades de la empresa efectivamente mitigó el impacto adverso o disminuyó el riesgo de el impacto ocurriera.</li> </ul> <p><b>IMPORTANTE:</b> La mera existencia de una relación comercial o entre empresas o actividades que crean las condiciones generales en las cuales es posible que un impacto adverso ocurra no representa necesariamente una relación de contribución. La actividad en cuestión debiera aumentar sustancialmente el riesgo de impacto adverso.</p>
DIRECTAMENTE VINCULADA	BAJA	La vinculación es definida por la relación entre el impacto adverso y los productos, servicios y/u operaciones de una empresa a través de otra entidad (por ejemplo, relaciones comerciales o de negocios). De este modo, el parámetro "directamente vinculada" no es definido por relaciones contractuales directas, por ejemplo, como en el caso de proveedores directos.

Figura 37.

En primer lugar, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 13, la tipología de impactos de los Principios Rectores se refiere tanto a acciones como omisiones:

*Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.*

De acuerdo con la traducción libre de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, este tipo de impacto implica (pág. 70):

*Una empresa causa un impacto adverso si sus actividades por sí mismas **son suficientes o bastan para generar dicho impacto** o que este se produzca como un resultado de ellas. Por ejemplo, discrimina a mujeres o por raza en sus políticas de contratación de recursos humanos.*

La asignación del color amarillo mostaza y el calificativo "ALTA" en la Matriz se decidió atendiendo a las discusiones de los participantes en las sesiones de trabajo del ciclo de "Mejora Continua en Debida Diligencia" durante 2020<sup>48</sup>, en un principio se consideró como un signo para guiar una suerte de orden o priorización en el abordaje de impacto. Pero en esta versión de la Matriz y la Guía, el color amarillo mostaza y el calificativo "ALTA" de tipo de impacto "CAUSA" simplemente constituyen una alerta, una advertencia para poner atención y foco considerando sobre todo los parámetros de control y el elemento de cualidad irreparable de los parámetros de control (cuyo vínculo con los parámetros de complicidad se explicará más adelante). Sin embargo, enfatizamos que el color y el calificativo de "ALTA" **no se refieren como signos para priorizar el abordaje de impactos conforme a los Principios Rectores.**

Esta advertencia de foco o atención simplemente se hace tomando en cuenta que en la realidad operacional de las empresas o entidades no será posible abordar TODOS los impactos negativos en derechos humanos identificados, y los vínculos con los parámetros de control y el criterio de gravedad tienen un rol en esa realidad.

Finalmente, agregamos que para la adopción de esta decisión se tuvo además a la vista todas las descripciones precedentes de los Principios Rectores y los otros instrumentos afines. Procesando esa información es que se asocia al color amarillo mostaza y el calificativo "Alta", pues "causar" corresponde al más alto nivel posible de complicidad, atendida tanto su acepción jurídica como ética o no jurídica: no hay otras entidades asociadas al impacto negativo, la actividad de la entidad es suficiente para que el impacto se presente como riesgo o como un impacto negativo que ya produjo consecuencias en los derechos humanos de una persona.

---

<sup>48</sup> Para más información, consultar Anexo I de esta Guía.



## ¿Qué implica el tipo de impacto “CONTRIBUYE”? ¿Por qué se asigna el color amarillo y el calificativo “MEDIA”?

El usuario de la Matriz puede verificar, como se muestra en la figura siguiente, que en la Tabla de Parámetros existe una explicación resumida y en forma de consulta rápida sobre qué implica este tipo o nivel de impacto:

Tabla Parámetros de Complicidad [ Tipología de Impactos] (*)		
CAUSA	ALTA	Una empresa causa un impacto adverso si sus actividades por sí mismas son suficientes o bastan para generar dicho impacto o que este se produzca como un resultado de ellas. <b>Por ejemplo</b> , discrimina a mujeres o por raza en sus políticas de contratación de recursos humanos.
CONTRIBUYE	MEDIA	<p>Una empresa contribuye a un impacto adverso si sus actividades, en combinación con las actividades de otras entidades, causan el impacto, o si las actividades de la empresa generan, facilitan o incentivan a que otra entidad cause un impacto adverso. La contribución debe ser sustancial, lo que quiere decir que no incluye contribuciones menores o triviales. La naturaleza sustancial de la contribución y la comprensión de cuándo las acciones de la empresa puedan haber generado, facilitado o incentivado a otra entidad a causa un impacto adverso puede involucrar consideraciones de múltiples factores. Los siguientes factores <b>pueden</b> tenerse en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la medida bajo la cual una empresa puede incentivar o motivar un impacto adverso por otra entidad. Por ejemplo, el nivel bajo el cual la actividad aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto;</li> <li>(ii) la medida bajo la cual una empresa puede o debiera haber conocido sobre el impacto adverso o potencial. Por ejemplo, el grado de previsibilidad;</li> <li>(iii) el grado por el que cualquiera de las actividades de la empresa efectivamente mitigó el impacto adverso o disminuyó el riesgo de el impacto ocurriera.</li> </ul> <p><b>IMPORTANTE:</b> La mera existencia de una relación comercial o entre empresas o actividades que crean las condiciones generales en las cuales es posible que un impacto adverso ocurra no representa necesariamente una relación de contribución. La actividad en cuestión debiera aumentar sustancialmente el riesgo de impacto adverso.</p>
DIRECTAMENTE VINCULADA	BAJA	La vinculación es definida por la relación entre el Impacto adverso y los productos, servicios y/u operaciones de una empresa a través de otra entidad (por ejemplo, relaciones comerciales o de negocios). De este modo, el parámetro "directamente vinculada" no es definido por relaciones contractuales directas, por ejemplo, como en el caso de proveedores directos.

Figura 38.

En primer lugar, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 13, la tipología de impactos de los Principios Rectores se refiere tanto a acciones como omisiones:

*Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.*

Recordamos al usuario que los Principios Rectores, en el comentario al Principio Rector N° 17, asocian directamente este tipo de impacto “CONTRIBUYE” con el concepto de complicidad:

*Pueden plantearse cuestiones de complicidad cuando una empresa contribuye o parece contribuir a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos causadas por otras partes. La complicidad tiene una acepción jurídica y otra no jurídica. En su*



*acepción no jurídica, las empresas pueden ser consideradas "cómplices" de actos cometidos por otra parte, por ejemplo, cuando parecen beneficiarse de una infracción cometida por esa otra parte<sup>49</sup>.*

De acuerdo con la traducción libre de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, este tipo de impacto implica (pág. 70-71):

*Una empresa contribuye a un impacto adverso si sus actividades, **en combinación** con las actividades de otras entidades, causan el impacto, o si las actividades de la empresa **generan, facilitan o incentivan** a que otra entidad cause un impacto adverso. La contribución **debe ser sustancial**, lo que quiere decir que no incluye contribuciones menores o triviales. La naturaleza sustancial de la contribución y la comprensión de cuándo las acciones de la empresa puedan haber generado, facilitado o incentivado a otra entidad a causar un impacto adverso puede involucrar consideraciones de múltiples factores. Los siguientes factores pueden tenerse en cuenta:*

- i. la medida bajo la cual una empresa puede incentivar o motivar un impacto adverso por otra entidad. Por ejemplo, el nivel bajo el cual la actividad aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto;*
- ii. la medida bajo la cual una empresa puede o debiera haber conocido sobre el impacto adverso o potencial. Por ejemplo, el grado de previsibilidad;*
- iii. (iii) el grado por el que cualquiera de las actividades de la empresa efectivamente mitigó el impacto adverso o disminuyó el riesgo de que el impacto ocurriera.*

Sobre este tipo de impacto, destacamos como un elemento muy importante a considerar, de acuerdo con la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, lo siguiente:

*La mera existencia de una relación comercial o entre empresas o actividades que crean las condiciones generales en las cuales es posible que un impacto adverso ocurra no representa necesariamente una relación de contribución. La actividad en cuestión debiera aumentar sustancialmente el riesgo de impacto adverso.<sup>50</sup>*

La asignación del color amarillo y calificación "MEDIA" se decidió atendiendo a las discusiones de los participantes en las sesiones de trabajo del ciclo de "Mejora Continua en Debida Diligencia" durante 2020<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Página 22.

<sup>50</sup> Traducción libre.

<sup>51</sup> Para más información, consultar Anexo I de esta Guía.

Como se señaló en el tipo de impacto "CAUSA", en un principio se consideró como un signo para guiar una suerte de orden o priorización en el abordaje de impacto. Pero en esta versión de la Matriz y la Guía, el color amarillo y el calificativo "MEDIA" del tipo de impacto "CONTRIBUYE" simplemente constituyen una alerta, una advertencia para poner atención y foco considerando sobre todo los parámetros de control y el elemento de cualidad irreparable de los parámetros de control (cuyo vínculo con los parámetros de complicidad se explicará más adelante en la Guía). Sin embargo, enfatizamos que el color y el calificativo de "MEDIA" **no se refieren como signos para priorizar el abordaje de impactos conforme a los Principios Rectores.**

Como se mencionó para el tipo de impacto anterior, esta advertencia de foco o atención simplemente se hace tomando en cuenta que en la realidad operacional de las empresas o entidades no será posible abordar TODOS los impactos negativos en derechos humanos identificados, y los vínculos con los parámetros de control y el criterio de gravedad tienen un rol en esa realidad.

Finalmente, para la adopción de esta decisión se tuvo además a la vista todas las descripciones precedentes de los Principios Rectores y los otros instrumentos afines. Es a partir de ellas que se asocia al color amarillo y calificativo "MEDIA" pues atendido el concepto de complicidad, tanto en su acepción jurídica como ética o no jurídica, corresponde a un nivel medio del dicho espectro, puesto que la sola actividad no basta para causar el impacto adverso o negativo en los derechos humanos; sino que es necesaria la combinación sustantiva con las actividades de otra entidad para evaluarla en este nivel (además de considerar otros factores de la conducta como facilitar y/o incentivar a que el impacto se presente).

## ¿Qué implica el tipo de impacto “DIRECTAMENTE VINCULADA”? ¿Por qué se le asigna el amarillo claro y el calificativo “BAJA”?

El usuario de la Matriz puede verificar, como se muestra en la figura siguiente, que en la Tabla de Parámetros existe una explicación resumida y en forma de consulta rápida sobre qué implica este tipo o nivel de impacto:

Tabla Parámetros de Complicidad [ Tipología de Impactos ] (*)		
CAUSA	ALTA	Una empresa causa un impacto adverso si sus actividades por sí mismas son suficientes o bastan para generar dicho impacto o que este se produzca como un resultado de ellas. <b>Por ejemplo</b> , discrimina a mujeres o por raza en sus políticas de contratación de recursos humanos.
CONTRIBUYE	MEDIA	Una empresa contribuye a un impacto adverso si sus actividades, en combinación con las actividades de otras entidades, causan el Impacto, o si las actividades de la empresa generan, facilitan o incentivan a que otra entidad cause un Impacto adverso. La contribución debe ser sustancial, lo que quiere decir que no incluye contribuciones menores o triviales. La naturaleza sustancial de la contribución y la comprensión de cuándo las acciones de la empresa puedan haber generado, facilitado o incentivado a otra entidad a causa un impacto adverso puede involucrar consideraciones de múltiples factores. Los siguientes factores <b>pueden</b> tenerse en cuenta: (i) la medida bajo la cual una empresa puede incentivar o motivar un impacto adverso por otra entidad. Por ejemplo, el nivel bajo el cual la actividad aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto; (ii) la medida bajo la cual una empresa puede o debiera haber conocido sobre el Impacto adverso o potencial. Por ejemplo, el grado de previsibilidad; (iii) el grado por el que cualquiera de las actividades de la empresa efectivamente mitigó el impacto adverso o disminuyó el riesgo de el impacto ocurriera.  <b>IMPORTANTE:</b> La mera existencia de una relación comercial o entre empresas o actividades que crean las condiciones generales en las cuales es posible que un impacto adverso ocurra no representa necesariamente una relación de contribución. La actividad en cuestión debiera aumentar sustancialmente el riesgo de Impacto adverso.
DIRECTAMENTE VINCULADA	BAJA	La vinculación es definida por la relación entre el impacto adverso y los productos, servicios y/u operaciones de una empresa a través de otra entidad (por ejemplo, relaciones comerciales o de negocios). De este modo, el parámetro "directamente vinculada" no es definido por relaciones contractuales directas, por ejemplo, como en el caso de proveedores directos.

Figura 39.

En primer lugar, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 13, la tipología de impactos de los Principios Rectores se refiere tanto a acciones como omisiones:

*Desde la perspectiva de estos Principios Rectores, las “actividades” de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus “relaciones comerciales” abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios.*

El documento titulado "Preguntas Frecuentes Acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" brinda mayor claridad y refuerza la asociación hecha en la Matriz y en esta Guía de la tipología de impactos con el concepto de complicidad en sus acepciones jurídica y no jurídica. Esto pues se explica que "DIRECTAMENTE VINCULADA", en relación directa o directamente relacionada implica que la entidad no CAUSA ni CONTRIBUYE, es decir, que esta relación no tiene que ver con un vínculo causal con un impacto negativo (conecta con la acepción ética o no jurídica del concepto de complicidad)<sup>52</sup>:

*[...] la empresa no ha provocado ni contribuido a provocar el problema, pero, una vez toma conocimiento de la situación, sigue teniendo la responsabilidad de actuar para tratar de prevenirlo y/o mitigarlo [...]*

*La expresión "directamente relacionada" alude al vínculo establecido entre la consecuencia y los productos, servicios y operaciones de la empresa a través de otra empresa (relación comercial). **La relación causal entre las actividades de la empresa y la consecuencia negativa no entra en consideración al determinar el alcance de la aplicación de esta parte de los Principios Rectores.***

*La expresión "relaciones comerciales" tiene una definición amplia y abarca las relaciones de una empresa con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente vinculada a sus operaciones comerciales, sus productos o sus servicios. Esto incluye las entidades situadas a partir del primer nivel de su cadena de valor, además de las relaciones comerciales directas e indirectas*

De acuerdo con la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, este tipo de impacto implica (pág. 71):

*La vinculación es definida por la relación entre el impacto adverso y los productos, servicios y/u operaciones de una empresa a través de otra entidad (por ejemplo, relaciones comerciales o de negocios). De este modo, el parámetro "directamente vinculada" no es definido por relaciones contractuales directas, por ejemplo, como en el caso de proveedores directos<sup>53</sup>.*

La asignación del color amarillo claro y calificación "BAJA" se decidió atendiendo a las discusiones de los participantes en las sesiones de trabajo del ciclo de "Mejora Continua en Debida Diligencia" durante 2020.

<sup>52</sup> Páginas 37 y 38.

<sup>53</sup> Traducción libre.

Como ya se ha indicado anteriormente, para la adopción de esta decisión se tuvo a la vista todas las descripciones precedentes de los Principios Rectores y los otros instrumentos afines. Es a partir de ellas que se asocia al color amarillo claro y el calificativo de "BAJA", al tipo de impacto "DIRECTAMENTE VINCULADA" puesto que en cuanto a nivel de complicidad implica que no CAUSA ni CONTRIBUYE, no existe necesariamente un vínculo causal pero sí uno comercial que conecta con algún producto, servicio y/o proceso y se asocia estrechamente a la dimensión ética o no jurídica del concepto de complicidad.

### ***¿Cuáles son las claves que permitirán identificar y distinguir entre los diferentes tipos de impactos según los Principios Rectores, a efectos de utilizar la Matriz?***

En primer lugar, será relevante que el usuario comprenda el concepto de **complicidad**, el que tiene un acepción jurídica y no jurídica, y que fue profundizado en preguntas precedentes, en las que se describe el concepto de acuerdo a los Principios Rectores. Reiterando, pero a modo de resumen, este concepto en su acepción jurídica corresponde a las responsabilidades legales (civiles, penales, administrativas), las que probablemente en su gran mayoría ya se encuentran mapeadas en los sistemas de riesgos internos de la empresa, pero en clave de riesgos hacia esta, más que de afectación a titulares de derechos humanos. En su acepción no jurídica o ética, implica que la empresa obtenga un beneficio derivado y/o asociado al impacto adverso en cuestión y respecto al cual no existe necesariamente una responsabilidad legal o jurídica.

Ahora bien, ¿cómo graduar la complicidad? ¿debe graduarse? ¿cómo evaluarla?

En base a las descripciones y citas consignadas en las respuestas precedentes, se consideró posible vincular los tipos de impacto con el concepto de complicidad, permitiendo dar visibilidad al concepto, pero también constituyendo un parámetro que permite identificar los niveles de complicidad (ALTA-MEDIA-BAJA) que no son sino niveles de responsabilidad legal o ética de la empresa según los tipos de impacto. Esto, porque si la empresa **CAUSA**, implica que esta se encuentra en el **más alto nivel de complicidad/responsabilidad posible**, según da cuenta la descripción de este tipo de impacto (su actividad por sí misma basta, sin necesitar de otra de alguna otra entidad o empresas para que el impacto se presente). Así, si la empresa **CONTRIBUYE** tiene un **nivel medio de complicidad/responsabilidad** (pues no basta por sí misma, sino que se combina con las actividades de otras entidades para que el impacto se presente, considerando elementos como la facilitación o incentivo). Finalmente, si se encuentra **DIRECTAMENTE VINCULADA** (no causa ni contribuye, pero existe una relación o vínculo que no es necesariamente contractual, sino comercial o asociado con un producto, servicio o proceso con la entidad o empresa que causa o contribuye al impacto negativo), nos encontramos ante un **nivel bajo de complicidad/responsabilidad**.

Se puede concluir de las citas incluidas en las respuestas a las preguntas precedentes que existe un tipo de impacto con la cualidad de "bisagra" y, por lo tanto, claves de comprender, con el objeto de que el usuario de la Matriz pueda distinguir claramente entre los tipos de impacto. Este tipo de impacto es el de "**CONTRIBUYE**". En este puede volverse más difusa la distinción del umbral más allá del cual una empresa ya no contribuye, sino que causa o bien se ve directamente vinculada. Asimismo, es el tipo de impacto que más discusiones puede generar a nivel interno de la gestión

empresarial, pues tensionará la inclinación por interpretaciones más alineadas con lo que es jurídicamente vinculante versus la expectativa de los Principios Rectores de que se incluya también la acepción no jurídica del concepto de complicidad/responsabilidad.

Finalmente, es relevante recordar que cada sistema legal establece sus propias normas para efectos de acreditar una responsabilidad de carácter legal, aunque existen algunos elementos claves que los Principios Rectores y en particular que la *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct visibilizan*, apuntando y dejando muy claro que estos no pretenden establecer o reemplazar a normativas nacionales en la materia.

**Advertimos al usuario** que esta asociación la realizó el Equipo de Pacto Global y es una conclusión que extraemos en base a las citas expuestas. Perfectamente podría ser objeto de cuestionamientos, ya que se trata de una interpretación dirigida a sintetizar y operacionalizar contenidos claves de la debida diligencia en la Matriz. Sin embargo, estamos convencidos que la interpretación se sostiene lógicamente.

**¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto CONTRIBUYE pueden tenerse en cuenta? ¿Cómo usuario de la Matriz, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?**

El usuario de la Matriz puede encontrar diversos ejemplos de este tipo de impacto navegando en la sección “Matriz de DDHH Ejemplo”, específicamente en las casillas “Hipótesis de Impacto” y “Tipo de Impacto”, el usuario podrá observar varios ejemplos de tipos de impacto a su disposición, siendo aquellos de color amarillo –los que corresponden al tipo de impacto CONTRIBUYE– que le serán útiles. Puede ubicarlas según se seleccionan en la figura a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (impacto no mitigado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de equidad y medidas de prevención, aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	3	3	ALTA	Cesar y/o poner fin. Prevenir y/o mitigar.		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia en infecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa, especialmente para que se adopten medidas de prevención, en caso de existir el vínculo en el caso de niños y personas mayores.	Principio de precaución	Comunidad	CONTRIBUYE	2	1	1	LEVE	Cesar y/o poner fin. Prevenir y/o mitigar.		Ejercicio de influencia
	Nivel más alto disfrute salud niño									
	Salud persona mayor									
	Vivir en un medio ambiente sano y servicios públicos									

Figura 40.



**Advertimos al usuario** que en el tipo de impacto **CONTRIBUYE**, la mera existencia de una relación que hace posible al impacto no es suficiente para calificar que la empresa contribuye, ya que esta contribución debe ser **sustancial**. No se refiere a contribuciones menores o triviales<sup>54</sup>.

### Ejemplos<sup>55</sup>:

- Proporcionar datos sobre los usuarios del servicio de Internet a un Gobierno que los utiliza para rastrear y hostigar a disidentes políticos, vulnerando los derechos humanos.
- Un proyecto descarga en un sitio cantidades permitidas de contaminantes, las que, combinadas con otras descargas permitidas de contaminantes de otras empresas del sitio, impacta de forma adversa en el uso de los servicios ecosistémicos por la comunidad (por ej., agua, aire, etc.).
- Realizar tareas de construcción y mantenimiento de un centro de detención en el que se ha denunciado que los internos reciben un trato inhumano.
- Fomentar el consumo de alimentos y bebidas con un alto contenido de azúcar entre los niños/as, con consecuencias negativas respecto de la obesidad infantil.
- Modificar a último minuto las especificaciones de los productos adquiridos a los proveedores sin ajustar los precios ni los plazos de entrega, obligándoles con ello a infringir las normas laborales para poder cumplir los contratos.
- Un retailer establece un plazo muy corto para la entrega del producto. A pesar de saber respecto de productos anteriores similares que el tiempo de producción no es factible, restringe el uso de subcontratación pre-aprobada.

La acción de establecer un plazo de entrega más corto que factible, pero al restringir el uso de la subcontratación aumenta el riesgo de excesivas horas de trabajo extraordinarias por parte de los/as trabajadores/as del fabricante.

El grado de previsibilidad del impacto puede ser alto, pues el retailer sabía qué plazos de entrega cortos para otros productos similares en el pasado no fueron factibles y qué plazos de entrega cortos comúnmente resultan en horas extraordinarias excesivas en el sector.

<sup>54</sup> OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (p. 70-71). Además, deberá considerar el grado o escala en que la empresa provoca, facilita o fomenta a otra entidad a causar un impacto adverso es también relevante, de acuerdo con la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, p. 67.

<sup>55</sup> Estos ejemplos se encuentran de forma textual y/o traducidos libremente en la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar, p. 21; en el documento Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas de Shift, Global Compact y Oxfam, p.64; la Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, p. 43; la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, p. 73; y la Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox del Instituto Danés de Derechos Humanos, p. 85.

Si no se adoptan pasos de mitigación para bajar el riesgo de que ocurra el impacto, el retailer puede estar contribuyendo a la ejecución de horas extraordinarias excesivas por parte del fabricante.

- Un inversionista de capitales privados invierte en una planta de acero. El inversionista tiene un puesto en el Directorio de la planta de acero e interactúa regularmente con la gerencia. El inversionista vota en contra de instalar un equipo costoso que trata la escorrentía de la planta. Como resultado de la falta de tratamiento de la escorrentía, el agua potable de una comunidad local es contaminada.

El influir para evitar instalar tecnología que pueda prevenir o mitigar los impactos medioambientales en las fuentes de agua aumenta el riesgo de impactos adversos.

El grado de previsibilidad puede ser alto si es de común conocimiento entre los profesionales de gestión ambiental en la industria del acero que el equipo de tratamiento de agua se requiere para evitar la contaminación del agua potable.

Si el inversionista realizó la debida diligencia y apoyó un plan alternativo para el tratamiento de la escorrentía, el riesgo de contaminación de la fuente de agua y la previsibilidad del impacto pudo ser más baja, colocando al inversionista fuera de la relación de contribución.

- Un retailer efectúa un pago atrasado por los productos, lo que puede contribuir a que los proveedores demoren el pago de las remuneraciones de sus propios trabajadores.
- Negociaciones de precios pueden contribuir a la reducción de costos y pueden causar impactos adversos y también medioambientales.

### Preguntas claves<sup>56</sup>:

¿En qué medida la empresa y su acción aumentó el riesgo de ocurrencia del impacto, facilitando o fomentando a la otra entidad causar el impacto adverso? ¿Cuánto incidió la acción de la empresa en posibilitar su ocurrencia? ¿Se hubiera manifestado el impacto sin esa acción?

¿En qué medida era previsible el impacto para la empresa? ¿En qué medida la empresa pudo o debiera haber identificado dicha previsibilidad?

¿En qué medida las acciones adoptadas por la empresa mitigaron o redujeron el riesgo de impacto o su posibilidad de ocurrencia?

<sup>56</sup> Estos preguntas se encuentran de forma textual y/o traducidas libremente de la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (p.70-71), Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, la Guía OECD bancos, p. 44-45; la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, p. 67; y la Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox del Instituto Danés de Derechos Humanos, p. 85.

Si no fuera por la acción u omisión de la empresa, ¿la entidad habría causado el daño/impacto adverso a los derechos humanos?

¿La acción u omisión de la empresa permitió, hizo posible o más sencillo al proveedor el causar un impacto adverso?

¿La acción u omisión de la empresa fomentó o motivó a la entidad/empresa/proveedor causar un impacto adverso?

Si se responde afirmativamente a las preguntas precedentes, ¿existe un razonable vínculo causal entre la acción de la empresa y la acción que resultó en un impacto adverso (por ejemplo, una acción del proveedor)?

**¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto CAUSA<sup>57</sup> pueden tenerse en cuenta?  
¿Cómo usuario de la Matriz, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?**

El usuario de la Matriz puede encontrar diversos ejemplos navegando en la sección de "Matriz de DDHH Ejemplo" de este tipo de impacto, específicamente en las casillas "**Hipótesis de Impacto**" y "**Tipo de Impacto**" el usuario podrá observar varios ejemplos de tipos de impacto a su disposición y que corresponden al tipo de impacto CAUSA.

Sin perjuicio de ello, se manifestó la necesidad de proveer de más elementos, a efectos de poder distinguir y categorizar los diferentes tipos de impactos y de modo específico al tipo de impacto CAUSA, respecto al cual señalamos como **ejemplos**:

- Discriminación racial habitual por parte de un restaurante en el trato que dispensa a sus clientes.
- Discriminación en sus políticas de contratación por no brindar igualdad de oportunidades a postulantes indígenas.
- Exposición de los trabajadores de una fábrica a condiciones de trabajo peligrosas sin un equipo de seguridad adecuado.
- Ser la única o la principal fuente de contaminación del suministro de agua potable de una comunidad debido a los efluentes químicos procedentes de los procesos de producción.

<sup>57</sup> Estos ejemplos se encuentran de forma textual y/o traducidos libremente en la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar, p. 21; en el documento Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas de Shift, Global Compact y Oxfam, p.64; la Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting: Key considerations for banks implementing the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, p. 43; la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, p. 73; y la Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox del Instituto Danés de Derechos Humanos, p. 85.

## Preguntas claves:

¿La acción de la empresa es directamente responsable de un impacto adverso? ¿Basta esa acción por sí misma para que se genere el impacto?

¿Es la falta de acción de la empresa directamente responsable del impacto negativo? ¿Basta esa omisión por sí misma para que se genere el impacto?

***¿Qué otros ejemplos de hipótesis del tipo de impacto DIRECTAMENTE VINCULADA<sup>58</sup> pueden tenerse en cuenta? ¿Cómo usuario, cuáles son las preguntas claves que me permitirán distinguir e identificar este tipo de impacto?***

El usuario de la Matriz puede encontrar diversos ejemplos navegando en la sección de “Matriz de DDHH Ejemplo” de este tipo de impacto, específicamente en las casillas “**Hipótesis de Impacto**” y “**Tipo de Impacto**” el usuario podrá observar varios ejemplos de tipos de impacto a su disposición que corresponden al tipo de impacto **DIRECTAMENTE VINCULADA**.

Sin perjuicio de ello, existen más elementos útiles a efectos de poder distinguir y categorizar los diferentes tipos de impactos y, de modo específico, al tipo de impacto DIRECTAMENTE VINCULADA. Podrá advertir el usuario que en el caso de este tipo de impactos la evaluación presupone que las preguntas guías para distinguir si una empresa causa o contribuye se han respondido negativamente. Resaltado este presupuesto, podemos señalar algunos [ejemplos](#) de este tipo de impacto:

- Proporcionar préstamos a una empresa para la realización de actividades comerciales que, en vulneración de las normas acordadas, desemboquen en el desalojo de comunidades.
- Un subcontratista de uno de los proveedores de la empresa borda productos textiles al por menor. Este trabajo es desarrollado por niñas, niños y/o adolescentes desde sus casas, contrariando obligaciones contractuales.
- Se utilizan máquinas de escaneo de una empresa por instituciones médicas para revisar a mujeres embarazadas y buscar fetos femeninos, con el objeto de facilitar su aborto o privilegiar la decisión de continuar el embarazo si son fetos varones.

<sup>58</sup> Estos ejemplos se encuentran de forma textual y/o traducidos libremente en la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar, p. 21; en el documento Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas de Shift, Global Compact y Oxfam, p.64; y la Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox del Instituto Danés de Derechos Humanos, p. 85.

## Preguntas claves<sup>59</sup>:

¿Existe un riesgo de impacto adverso o daño en la cadena de suministro que la empresa por sí misma no haya causado ni haya contribuido?

¿Es un proveedor directo o indirecto?

Independiente de esta calificación ¿tiene vínculos contractuales con el proveedor en cuestión? En su defecto ¿tiene la empresa posibilidad de ejercer su influencia y cambiar la conducta de la entidad que causa o contribuye al daño?

### IV.2.2 Sección Parámetros de Gravedad

Los parámetros de gravedad son claves para comprender cómo rellenar las casillas de “Escala”, “Alcance” y “Cualidad de irreparable” en la Matriz, las que, una vez completadas, arrojarán de forma automática el resultado de la evaluación de gravedad, ubicada en la casilla “Evaluación de Gravedad con Sensibilidad de DDHH”, según se muestra en la siguiente figura:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de autoevaluación										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
							#N/D	#N/D		#N/D
							#N/D	#N/D		#N/D

Figura 41.

Como veremos a continuación, el concepto de gravedad según los Principios Rectores está compuesto por estos tres factores o criterios que el usuario de la Matriz debe valorar para obtener una evaluación global de la gravedad del impacto identificado. Nos referimos a “parámetros” porque se ha confeccionado una Tabla que permitirá al usuario comprender de qué se tratan los factores o criterios de la gravedad según los Principios Rectores, habilitando al usuario de la Matriz para identificar el nivel de gravedad y, en consecuencia, obtener un criterio para priorizar el abordaje de los diferentes impactos.

<sup>59</sup> Estas preguntas se encuentran de forma textual y/o traducidas libremente de OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p 71; la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, p. 67, 77 y 78; y Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox del Instituto Danés de Derechos Humanos, p. 85.

Para acceder a la Tabla de Parámetros de Gravedad y permitir orientar esta evaluación, el usuario debe presionar el botón del mismo nombre, como se muestra en la figura:



Figura 42.

Pulsando el botón “Parámetros de Gravedad”, se abrirá una hoja con la siguiente tabla, que fue elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos y adaptada por el Equipo PG en base a las discusiones y reflexiones de los participantes de las sesiones de trabajo:

Tabla de Parámetros gravedad(*)			
ESCALA	3	A	Causará muerte o efectos adversos en salud que pueden llevar a una reducción significativa en calidad de vida y/o la duración de esta.
	2	B	Infracción tangible a derecho humano de acceso a necesidades básicas (incluidas educación, calidad de vida, etc) // Impacto cultural, económico, natural y social a infraestructura o activos o bienes, que se ha identificado como altamente valiosa por los grupos identificados o por expertos en la materia en el proceso de evaluación del impacto// Impacto a los servicios ecosistémicos identificados como prioridad para la calidad de vida, salud, seguridad o cultura en el proceso de evaluación de impacto.
	1	C	Todos los otros impactos
ALCANCE	3	A	Mayor al 20% del total de la población en el área de impacto o mayor al 50% de un grupo identificable
	2	B	Mayor al 10% de total de la población en el área de impacto o mayor al 11-50% de un grupo identificable
	1	C	Mayor al 5% del total de la población en el área de impacto o menor al 10% de un grupo identificable
CUALIDAD DE IRREPARABLE	3	A	Difícil: Requerimientos técnicos complejos, poca aceptación a remediación por el grupo identificado, baja capacidad de socio a cargo de implementación, sin reemplazo viable por la pérdida causada por los impactos
	2	B	Moderado: Requerimientos técnicos más sencillos, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir si se desarrollan o construyen capacidades.
	1	C	Fácil: Requerimientos técnicos simples, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir con reparación.

(\*)Tabla Desarrollada por el Instituto Danés de Derechos Humanos [Analysing Impacts Practitioner Supplement, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Nora Götzmann, et al., p. 8-9], disponible en línea: <https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>. Se basa también en la recomendaciones explícitas de los Principios Rectores N° 14, 18 y 24 y sus respectivos comentarios; asimismo también se basa y/o toma en consideración las respuestas a las preguntas N° 12, 13, 14 y, 37 de la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar los Derechos Humanos y lo referido por la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct [pp. 28, 42-45].

Figura 43.

A continuación, se profundizan los conceptos claves de los Parámetros de Gravedad de la Matriz y la Tabla precedente, en modalidad de preguntas y respuestas.



## ¿En qué consiste el concepto de gravedad según los Principios Rectores?

### ¿Por qué se utilizó una tabla elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos en la Matriz de Pacto Global Chile?

El concepto de gravedad es fundamental para un correcto proceso de debida diligencia. De acuerdo con el Principio Rector N° 14, la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, y refiere explícitamente que la magnitud y la complejidad de los medios que las empresas dispongan para hacer frente a los impactos que causan, contribuyen o en los que se ven directamente vinculadas puede variar según el factor de gravedad de las consecuencias negativas que el riesgo de impacto que la empresa genera<sup>60</sup>. Abordaremos estos últimos aspectos a lo largo de este documento.

De acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 14, la gravedad es un concepto compuesto por criterios o factores, los que, aunque no de forma absoluta, permiten determinar la gravedad como concepto global. Dichos criterios o factores son la **escala, el alcance y el carácter o calidad de irreparable**<sup>61</sup>: "La gravedad de esas consecuencias se determinará en función de su escala, alcance y carácter irremediable"<sup>62</sup>.

Como respuesta a la pregunta N° 13 (y relativa al Principio Rector N° 14), la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar explicita la razón por la que Red Pacto Global Chile estimó que la Tabla desarrollada por el Instituto Danés de Derechos Humanos se condice con una interpretación autorizada de los Principios Rectores respecto de estos factores o subcriterios de escala, alcance y gravedad.

*En el comentario sobre este Principio se afirma que "la gravedad de esas consecuencias se determinará en función de su escala, alcance y carácter irremediable". Eso significa que tanto la gravedad de las consecuencias (su escala) como el número de personas que se vean o puedan verse afectadas (su alcance) son pertinentes. El "carácter irremediable" es el tercer factor de interés y se utiliza aquí en el sentido de la limitación de la capacidad para devolver a los afectados a una situación al menos igual, o equivalente, a la situación en que se encontraban antes de sufrir las consecuencias negativas.*

<sup>60</sup> El Principio Rector N° 14 también señala que la magnitud y complejidad de los medios que las empresas dispongan puede variar por otros factores además de la gravedad de la afectación, por ejemplo: el tamaño de la empresa, su sector, el contexto operacional, el propietario y la estructura de la empresa. Sin embargo, el propio comentario del Principio Rector N° 14 deja claramente establecido que, aun concurriendo estos factores, el determinante sigue siendo el de la gravedad de las consecuencias o afectación en los derechos humanos de las personas: "[...] Sin embargo, **algunas pequeñas y medianas empresas pueden provocar graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos, que requerirán la adopción de las correspondientes medidas, con independencia de su tamaño.** [...] Los medios dispuestos por una empresa para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos también pueden variar en función de si actúa, y en qué medida, a través de un grupo empresarial o a título individual. Sin embargo, la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica plenamente y por igual a todas las empresas."

<sup>61</sup> En la Matriz utilizamos nomenclatura similar/sinónima al hablar del factor de "calidad de irreparable".

<sup>62</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 18.

*No es necesario que una consecuencia negativa reúna más de una de esas características para ser considerada "grave", aunque suele ser frecuente que cuanto mayor sean la escala o el alcance de las consecuencias negativas, menos probabilidades hay de que sean "remediables".*

*El concepto de "gravedad" se examina más detalladamente en el marco del Principio Rector 24, e incluso en el contexto de la evaluación del riesgo<sup>63</sup>.*

**Una advertencia muy importante** para el usuario respecto de la gravedad es que, de acuerdo con la Guía de interpretación de los Principios Rectores en su respuesta a la pregunta N° 88, **la gravedad no constituye un criterio absoluto y, por lo tanto, podrán existir situaciones en las que no se reúnen conjuntamente los criterios de escala, alcance y cualidad de irreparable e igualmente existen niveles de gravedad altos o medios**. Sin embargo, es probable que, estando en niveles altos cualesquiera de estos factores, la afectación a los derechos humanos pueda tener una evaluación global de gravedad "ALTA" o correspondiente al nivel 3 o Rojo en la Matriz Genérica. Asimismo, la demora en el abordaje de los riesgos debe ser considerada, sobre todo en el caso de que incremente cualesquiera de estos criterios o factores y, consecuentemente, la gravedad del riesgo global de impacto:

*No es necesario que una consecuencia negativa muestre más de una de esas tres características para que sea razonable considerarla "grave". Dicho eso, lo habitual es que cuanto mayor sea la escala o el alcance de una consecuencia negativa, más difícil sea remediarla. Además, en el Principio Rector 24 se hace hincapié en el hecho de que el retraso en el tratamiento de una consecuencia negativa determinada puede por sí mismo hacer que sea más difícil de remediar, cosa que debería tenerse en cuenta a la hora de establecer las prioridades. Por ejemplo, si se despide injustamente a unos trabajadores, el retraso en poner remedio a la situación puede forzarlos a trasladarse a otro lugar en busca de empleo, con lo que su reincorporación sería más difícil<sup>64</sup>.*

A continuación, puntualizamos qué implican y a qué se refieren los criterios de escala, alcance y cualidad o carácter de irreparable recién mencionados. Pero antes de ello **queremos advertir al usuario** que la decisión de utilizar la Tabla elaborada por el Instituto Danés de Derechos Humanos no implica que la Matriz de Riesgos de Pacto Global adopte la metodología de evaluación de impactos en derechos humanos desarrollada por esta institución, sino que **simplemente se asiste de ella por sus cualidades prácticas para la mejor comprensión de las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores**. La decisión comprendió las siguientes razones:

- Los criterios de escala, alcance y cualidad de irreparable se encuentran explícitamente referidos por los Principios Rectores y determinan la gravedad de un riesgo de impacto.

<sup>63</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, pp. 22-23.

<sup>64</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, pp. 95-96.

- La Tabla se basa en el diseño e interpretación de una institución experta en materia de derechos humanos y empresas.
- Puede verificarse, como se expondrá en las respuestas a las preguntas siguientes, que las categorías construidas y las descripciones utilizadas en la Tabla guardan coherencia con los Principios Rectores y sus instrumentos afines.

La incorporación de medidas o asignaciones de valor numéricas hechas a la Tabla desarrollada por el Instituto Danés se adopta a partir de las discusiones generadas entre los asistentes en las sesiones de trabajo del ciclo "Mejora continua en debida diligencia", realizado en 2020. No pertenece a la originalmente a la Tabla del Instituto Danés. Dichos valores pueden ubicarse por el usuario según se muestra en la figura a continuación:

Tabla de Parámetros gravedad(*)			
ESCALA	3	A	Causará muerte o efectos adversos en salud que pueden llevar a una reducción significativa en calidad de vida y/o la duración de esta.
	2	B	Infracción tangible a derecho humano de acceso a necesidades básicas (incluidas educación, calidad de vida, etc) // Impacto cultural, económico, natural y social a infraestructura o activos o bienes, que se ha identificado como altamente valiosa por los grupos identificados o por expertos en la materia en el proceso de evaluación del impacto// Impacto a los servicios ecosistémicos identificados como prioridad para la calidad de vida, salud, seguridad o cultura en el proceso de evaluación de impacto.
	1	C	Todos los otros impactos
ALCANCE	3	A	Mayor al 20% del total de la población en el área de impacto o mayor al 50% de un grupo identificable
	2	B	Mayor al 10% de total de la población en el área de impacto o mayor al 11-50% de un grupo identificable
	1	C	Mayor al 5% del total de la población en el área de impacto o menor al 10% de un grupo identificable
CUALIDAD DE IRREPARABLE	3	A	Difícil: Requerimientos técnicos complejos, poca aceptación a remediación por el grupo identificado, baja capacidad de socio a cargo de implementación, sin reemplazo viable por la pérdida causada por los impactos
	2	B	Moderado: Requerimientos técnicos más sencillos, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir si se desarrollan o construyen capacidades.
	1	C	Fácil: Requerimientos técnicos simples, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir con reparación.

(\*)Tabla Desarrollada por el Instituto Danés de Derechos Humanos [Analysing Impacts Practitioner Supplement, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, Nora Götzmann, et al., p. 8-9], disponible en línea: <https://www.humanrights.dk/business/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>. Se basa también en la recomendaciones explícitas de los Principios Rectores N° 14, 18 y 24 y sus respectivos comentarios; asimismo también se basa y/o toma en consideración las respuestas a las preguntas N° 12, 13, 14 y 37 de la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar los Derechos Humanos y lo referido por la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct [pp. 28, 42-45].

Figura 44.

La agregación de calificaciones numéricas a esta Tabla permite visibilizar un set de comparaciones que se ajustan a la realidad operativa del área de gestión de riesgos. La posibilidad de medir esta temática toma en cuenta lo mencionado en el Informe presentado ante la Asamblea General de Naciones Unidas por el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos, relativo a la implementación de la debida diligencia empresarial en derechos humanos y atendido el diagnóstico de actuales brechas en el Estudio SIPP, desarrollado por Red Pacto Global Chile<sup>65</sup>.

El usuario podrá encontrar una Tabla adicional que es la que contiene las diferentes combinaciones de valores de los 3 factores. Una vez que usuario valoriza cada uno de los criterios y/o factores, estos valores se multiplican de forma automatizada.

<sup>65</sup> United Nations General Assembly, Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Disponible en <https://undocs.org/A/73/163>

La Tabla distinguió entre una multiplicación simplemente matemática de factores y una multiplicación con sensibilidad de derechos humanos, además de establecer un límite de resultado que marcaba el umbral de la multiplicación respecto al cual se arroja el resultado de “Alta”, “Media” o “Leve” según se muestra en la figura a continuación:

Indexado	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	Gravedad (Escala x Alcance x Cualidad de Irreparable)	Gravedad numérico (sólo multiplicación)	Gravedad (+Sensibilidad DDHH)
111	1	1	1	1	1	LEVE
112	1	1	2	2	2	LEVE
113	1	1	3	3	3	LEVE
121	1	2	1	2	2	LEVE
122	1	2	2	4	4	LEVE
123	1	2	3	6	6	MEDIA
131	1	3	1	3	3	LEVE
132	1	3	2	6	6	MEDIA
133	1	3	3	9	9	MEDIA
211	2	1	1	2	2	LEVE
212	2	1	2	4	4	LEVE
213	2	1	3	6	6	MEDIA
221	2	2	1	4	4	LEVE
222	2	2	2	8	8	MEDIA
223	2	2	3	12	12	ALTA
231	2	3	1	6	6	MEDIA
232	2	3	2	12	12	ALTA
233	2	3	3	18	18	ALTA
311	3	1	1	3	3	LEVE
312	3	1	2	6	6	MEDIA
313	3	1	3	9	9	MEDIA
321	3	2	1	6	6	MEDIA
322	3	2	2	12	12	ALTA
323	3	2	3	18	18	ALTA
331	3	3	1	9	9	MEDIA
332	3	3	2	18	18	ALTA
333	3	3	3	27	27	ALTA

Límite Bajo	Límite Medio
6	12

Figura 45.

Precisamente, una de las discusiones y problematizaciones que hicieron los participantes del Ciclo de trabajo 2021 respecto de esta sección fue la multiplicación consignada en esta tabla y la automatización. Se cuestionó por los participantes las situaciones en que algunas hipótesis de impacto podrían tener un nivel alto de gravedad y sin embargo en la multiplicación automatizada, aun con la sensibilidad de derechos humanos, pudiera arrojar un nivel de gravedad medio o leve<sup>66</sup>. Abordamos este punto en la siguiente sección en clave de preguntas y respuestas, además de explicar –en primer lugar– los criterios de escala, alcance y cualidad de irreparable.

### ¿En qué consisten el criterio o factor de ESCALA en la Gravedad?

La **escala** se refiere a la gravedad de las consecuencias del riesgo de impacto<sup>67</sup>.

El Instituto Danés agrega, además, que para este factor la vulnerabilidad necesita ser una parte integrante o ser considerada al examinar este criterio o factor. Esto pues las circunstancias particulares de una persona, incluyendo su capacidad de responder al cambio puede incidir en cuán grave es un impacto para un individuo.

<sup>66</sup> Para más información sobre esta discusión, consultar Anexo I.

<sup>67</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p.9. Respuesta a pregunta N°13; OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p.42; Nora Götzmann, et al., *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 90.

Además de considerarla como parte de este criterio, los evaluadores o asesores pueden ver la necesidad de identificar a la vulnerabilidad como un parámetro separado, a efectos de demostrar de qué forma esta ha sido considerada en el análisis<sup>68</sup>.

Por su parte, la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct establece que este criterio o factor se refiere a la “magnitud de la infracción al acceso básico a necesidades de vida o libertades”<sup>69</sup>.

El usuario de la Matriz puede encontrar una descripción que resulta en una consulta guía sobre qué elementos permiten calificar en nivel 3, 2 o 1 al criterio de Escala, permitiendo que el usuario le asigne el valor o calificación según el nivel que el impacto presenta en cuanto a este criterio.

El usuario puede apreciar en la Tabla de Parámetros de Gravedad, en la sección del criterio o factor de escala, que calificar con el valor 3 equivale al nivel más alto de Escala, pues implica la muerte o efectos adversos que generan una reducción significativa de la calidad de vida y/o duración. El valor 2 corresponde a un nivel medio de escala y se traduce en afectación tangible a necesidades básicas, culturales y/o a servicios identificados como prioritarios para la calidad de vida, salud, seguridad o cultura. Finalmente, el valor 1 corresponde a un nivel leve o bajo en el que se encuentran todas las hipótesis de impacto que en escala no califican en los niveles 3 o 2.

Tabla de Parámetros gravedad(*)			
ESCALA	3	A	Causará muerte o efectos adversos en salud que pueden llevar a una reducción significativa en calidad de vida y/o la duración de esta.
	2	B	Infracción tangible a derecho humano de acceso a necesidades básicas (incluidas educación, calidad de vida, etc) // impacto cultural, económico, natural y social a infraestructura o activos o bienes, que se ha identificado como altamente valiosa por los grupos identificados o por expertos en la materia en el proceso de evaluación del impacto// impacto a los servicios ecosistémicos identificados como prioridad para la calidad de vida, salud, seguridad o cultura en el proceso de evaluación de impacto.
	1	C	Todos los otros impactos

Figura 46.

Reiteramos la prevención o advertencia general hecha sobre el uso y aplicación de la Matriz: esta es un instrumento esencialmente educativo de los elementos esenciales de la debida diligencia según los Principios Rectores. En segundo lugar, reiteramos la prevención o advertencia específica sobre el criterio de Gravedad, la que es extensiva a los factores o criterios que la componen (incluidos los de alcance y cualidad irreparable): no son criterios absolutos<sup>70</sup>. De este modo, es perfectamente posible que exista una situación en la que el criterio de escala sea bajo o incluso no se encuentre presente o identificable como factor y aun así pueda encontrarse el usuario de la Matriz y esta Guía con una situación de impacto que pueda igualmente calificarse como grave.

Esta es una de las razones de carácter prácticas por las que estimamos que los Principios Rectores recomiendan que el proceso de debida diligencia cuente con asesoría de expertos en derechos humanos, independientemente de que la empresa entrene a sus propios personeros en esta materia.

68 Nora Götzmann, et al., *Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p 8. Traducción libre.

69 OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 44. Traducción libre.

70 Guía de interpretación de los Principios Rectores en su respuesta a la pregunta N° 88



Asimismo, el Principio Rector N° 18 señala que deben involucrarse directamente la opinión de los titulares de derechos que serán o están siendo afectados, como por ejemplo las comunidades potencialmente afectadas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en la definición de los criterios e hipótesis a considerar, no sólo a expertos en derechos humanos<sup>71</sup>.

### **¿En qué consiste el criterio o factor de ALCANCE en la Gravedad?**

El **alcance** se refiere al número de personas que se encuentran o pueden encontrarse afectadas por el alcance del impacto o la extensión del daño al medio ambiente<sup>72</sup>.

Sobre este criterio o factor, el Instituto Danés puntualiza que una perspectiva de derechos humanos pone el foco en cómo los derechos y libertades son disfrutadas y ejercidas por una persona. Por ello es **relevante valorar al alcance no solo como un número neto, sino que es necesario considerar de formas más precisas quiénes son los individuos trabajadores o miembros de la comunidad que son impactados**. De este modo, algunos impactos pueden ser pequeños en términos numéricos, pero estar sesgados respecto de grupos de titulares de derechos que proporcionalmente pueden ser afectados más duramente. También puntualiza que los grupos que pueden ser identificables varían en un contexto específico. Además, las formas de desagregar a las personas potencialmente impactadas pueden incluir, por ejemplo, trabajadores a plazo indefinido versus a plazo fijo, miembros de la comunidad varones o mujeres, etc.<sup>73</sup>

La OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct señala que este criterio o factor corresponde al número de personas impactadas y/o el porcentaje de grupos de personas identificables impactadas<sup>74</sup>.

El usuario de la Matriz puede encontrar una descripción que resulta en una consulta guía sobre los elementos que permiten calificar en nivel 3, 2 o 1 el criterio de Alcance, permitiendo que el usuario le asigne el valor o calificación según el nivel que el impacto presenta en cuanto a este criterio.

En la Tabla de Parámetros de Gravedad, en la sección del criterio o factor de alcance, el usuario puede apreciar que calificar con el valor 3 equivale al nivel más alto de alcance. En el nivel 3 y el resto de los niveles de alcance el enfoque de derechos humanos se hace visible al considerar no solo un número neto de afectados, sino su porcentaje o la distinción respecto a si pertenecen a un grupo específico identificable que pueda estar sometido a situaciones de discriminaciones, vulnerabilidad y/o exclusiones (mujeres, niñas y/o niños, personas mayores, personas en situación de discapacidad, en situación de pobreza, migrantes, etc.).

<sup>71</sup> Principio Rector N° 18 y su comentario.

<sup>72</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 42; Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p.9. Respuesta a pregunta N°13; Nora Götzmann, et al., *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 90.

<sup>73</sup> Nora Götzmann, et al., *Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 9. Traducción libre.

<sup>74</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p.44. Traducción libre.



Luego, el valor o nivel 2 corresponde a nivel medio de alcance y se traduce en porcentajes menores, sea del total de una población en un área específica y/o pertenencia un grupo identificable. Finalmente, el valor o nivel 1 corresponde a un nivel leve o bajo en el que se encuentran los menores porcentajes de la tabla.

ALCANCE	3	A	Mayor al 20% del total de la población en el área de impacto o mayor al 50% de un grupo identificable
	2	B	Mayor al 10% de total de la población en el área de impacto o mayor al 11-50% de un grupo identificable
	1	C	Mayor al 5% del total de la población en el área de impacto o menor al 10% de un grupo identificable

Figura 47.

Recordando al usuario la advertencia de que la gravedad y sus criterios no son absolutos, es perfectamente posible que exista una situación en la que el criterio de alcance es bajo o leve o incluso no se encuentre presente o identificable como factor y aun así pueda encontrarse el usuario de la Matriz y esta Guía con una situación de impacto que pueda igualmente calificarse como grave.

Asimismo, se reitera la necesidad de que el usuario tenga a la vista el Principio Rector N° 18 y se recomienda que el proceso de debida diligencia cuente con asesoría de expertos en derechos humanos, además de la consulta y participación directa de los titulares afectados<sup>75</sup>.

### **¿En qué consiste el criterio de CARÁCTER O CUALIDAD DE IRREPARABLE O IRREMEDIABLE de la Gravedad?**

El **carácter o cualidad de irreparable o irremediable** se refiere a "(...) limitación de la capacidad para devolver a los afectados a una situación al menos igual o equivalente a la situación en que se encontraban antes de sufrir las consecuencias negativas. A esos fines, la indemnización económica solo es relevante en la medida en que puede facilitar ese proceso"<sup>76</sup>. Atendido al Principio Rector N° 24 y su alusión a la demora en adoptar respuestas (que abordaremos más adelante), **consideramos este factor o criterio como el más crítico a efectos de efectuar la evaluación de gravedad, pues las consecuencias dañosas del impacto, además de la evaluación de la complicitad de este, determinarán luego las obligaciones y expectativas de los Principios Rectores en materia de reparación.**

A este respecto, el Instituto Danés puntualiza que se trata de identificar qué tan sencillo o muy complejo sería reparar el impacto causado<sup>77</sup>. Por su parte la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct señala como indicador de este criterio o factor el grado en el que un impacto puede ser corregido (a través de indemnizaciones, compensaciones o restituciones), y/o si las personas afectadas pueden reestablecer el ejercicio de su derecho impactado<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> Principio Rector N° 18 y su comentario.

<sup>76</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p.9. Respuesta a pregunta N°13 y N° 88. En el mismo sentido: OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 42; Nora Götzmann, et al., *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 90.

<sup>77</sup> Nora Götzmann, et al., *Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 9.

<sup>78</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p.44.

El usuario de la Matriz puede encontrar una descripción que resulta en una consulta guía sobre los elementos que permiten calificar en 3, 2 o 1 el criterio de Calidad de Irreparable, permitiendo que el usuario le asigne el valor o calificación según el nivel que el impacto presenta en relación a este factor o criterio de Gravedad.

El usuario puede apreciar en la Tabla de Parámetros de Gravedad, en la sección del criterio o factor de calidad de irreparable, que calificar con el valor 3 equivale al nivel más alto o difícil. El nivel 3 implica que la reparación es difícil o será difícil debido a la complejidad técnica, y/o a la poca aceptación a la propuesta de remediación de quienes resultan impactados negativamente, y/o a la poca o nula capacidad de implementación del plan o medidas de reparación, y/o no existe un reemplazo en términos de reparación que sea viable considerando las pérdidas que el impacto ha causado, de un modo tal que permita reestablecer o asemejar condiciones anteriores al impacto.

La calificación 2 equivale al nivel medio o que, en términos de dificultad de la reparación, esta puede ser calificada de moderada, por cuanto sus requerimientos técnicos son más sencillos, existe aceptación de la propuesta de reparación por los titulares impactados, además de capacidad de cumplir con el plan de reparación y su implementación o es viable construir dicha capacidad.

La calificación 1 equivale a nivel fácil de reparación, lo que implica que en términos técnicos los requerimientos son simples, existe aceptación de las medidas de reparación propuestas por los titulares impactados y quien se encuentra a cargo de la implementación del plan y/o medidas de reparación cuenta con las capacidades técnicas para hacerlo.

CUALIDAD DE IRREPARABLE	3	A	Difícil: Requerimientos técnicos complejos, poca aceptación a remediación por el grupo identificado, baja capacidad de socio a cargo de implementación, sin reemplazo viable por la pérdida causada por los impactos
	2	B	Moderado: Requerimientos técnicos más sencillos, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir si se desarrollan o construyen capacidades.
	1	C	Fácil: Requerimientos técnicos simples, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir con reparación.

**Figura 48.**

También aplican para este criterio las advertencias sobre el uso de la Matriz hechas en las secciones de escala y alcance. El criterio no es absoluto, es perfectamente posible que exista una situación en la que el criterio de calidad de irreparable sea calificado como bajo o fácil, o incluso no se encuentre presente o identificable como factor y aun así pueda encontrarse el usuario de la Matriz y de esta Guía con una situación de impacto que pueda igualmente calificarse como grave.

Por lo mismo, también se reiteran las recomendaciones precedentes sobre el Principio Rector N° 18 que incluyen una debida diligencia con asesoría de expertos y participación y/o consulta directa a las comunidades, sindicatos y/o personas afectadas por los impactos negativos<sup>79</sup>.

<sup>79</sup> Principio Rector N° 18 letra a y su comentario.

**¿Por qué el criterio de escala fue relevado en la multiplicación con sensibilidad en DDHH?**  
**¿Acaso no pueden darse situaciones igualmente graves si otros criterios tienen niveles alto?**  
**¿Acaso no son graves cualesquiera afectaciones a los derechos humanos?**

Estas preguntas surgieron de la discusión durante la sesión de trabajo relativa a los parámetros de gravedad<sup>80</sup>. Es una pregunta que como Equipo Pacto Global agradecemos mucho, pues implicó dos cosas. La primera, que la Matriz de Riesgos en Derechos Humanos fue observada de forma crítica por las empresas, problematizándola; y la segunda, es que permite reafirmar los límites y potencialidades del instrumento, validando las advertencias de uso que aparecen y se reiteran en las notas al pie de la Matriz y que también se reiteran a lo largo de esta Guía.

Para responderla es necesario que el usuario recuerde que la Tabla de Parámetros de Gravedad utilizada en la Matriz fue publicada por el Instituto Danés de Derechos Humanos<sup>81</sup>. En ella se asignan letras a los 3 niveles que podemos encontrar en cada uno de los criterios de gravedad. Se puede identificar que la letra A en la Matriz es asociada al color rojo, la letra B al color amarillo y la letra C es asociada en la Matriz al color blanco. Reiteramos la advertencia al usuario que la utilización de esta Tabla no implica la adopción de la metodología profunda en materia de evaluación de impactos en derechos humanos desarrollada por Instituto Danés. Simplemente incorporamos la Tabla a la Matriz debido a su carácter y utilidad práctica y, sobre todo, por su adecuación a los Principios Rectores y a los factores o criterios que componen el concepto de gravedad.

Tal y como se presenta en la Matriz, el usuario podrá verificar que la **Tabla del Instituto Danés fue adaptada y/o intervenida**. Esta adaptación consistió en una asignación de valores numéricos y colores respecto de cada uno de los 3 factores que componen la gravedad, a efectos de asignar niveles a las letras, según se marca en la figura que se presenta a continuación:

Tabla de Parámetros gravedad(*)			
ESCALA	3	A	Causará muerte o efectos adversos en salud que pueden llevar a una reducción significativa en calidad de vida y/o la duración de esta.
	2	B	Infraacción tangible a derecho humano de acceso a necesidades básicas (incluidas educación, calidad de vida, etc) // Impacto cultural, económico, natural y social a infraestructura o activos o bienes, que se ha identificado como altamente valiosa por los grupos identificados o por expertos en la materia en el proceso de evaluación del impacto// Impacto a los servicios ecosistémicos identificados como prioridad para la calidad de vida, salud, seguridad o cultura en el proceso de evaluación de Impacto.
	1	C	Todos los otros impactos
ALCANCE	3	A	Mayor al 20% del total de la población en el área de Impacto o mayor al 50% de un grupo identificable
	2	B	Mayor al 10% de total de la población en el área de impacto o mayor al 11-50% de un grupo identificable
	1	C	Mayor al 5% del total de la población en el área de Impacto o menor al 10% de un grupo identificable
CUALIDAD DE IRREPARABLE	3	A	Difícil: Requerimientos técnicos complejos, poca aceptación a remediación por el grupo identificado, baja capacidad de socio a cargo de implementación, sin reemplazo viable por la pérdida causada por los impactos
	2	B	Moderado: Requerimientos técnicos más sencillos, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir si se desarrollan o construyen capacidades.
	1	C	Fácil: Requerimientos técnicos simples, aceptación por el grupo identificado, el socio a cargo de implementación puede cumplir con reparación.

Figura 49.

<sup>80</sup> Para mayores detalles, el usuario puede consultar el Anexo I.

<sup>81</sup> Nora Götzmann, et al., *Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, p. 8-9. Traducción libre.

Poder distinguir niveles respecto de cada factor de gravedad permitirá al usuario una medición a partir de una serie de combinaciones sumatorias de dichos valores numéricos. Para este último aspecto, existe en la Matriz una tabla con combinaciones de posibles sumatorias de esos 3 criterios o factores de gravedad, permitiendo arrojar como resultado un valor único de la evaluación global de la gravedad de un impacto, que es producto de una sumatoria de los niveles, dada cierta combinación. Es decir, estos valores sumados arrojan una cifra total que permite obtener una evaluación global del criterio compuesto de gravedad. De este modo, se definieron umbrales que, alcanzados por esta multiplicación, arrojan un nivel de gravedad global, que **ORIENTA** al usuario de la Matriz a adoptar acciones de control.

En la Tabla que se muestra a continuación se operativiza lo descrito precedentemente<sup>82</sup>. Por ejemplo, si al realizar una evaluación de impacto el usuario evalúa en un nivel 3 el factor de escala, en nivel 1 el factor de alcance y en nivel 2 el factor de cualidad de irreparable, el usuario podrá apreciar que la Tabla arrojará 2 resultados de esa combinación: uno que es simplemente multiplica los factores de gravedad y el otro que tiene una “sensibilidad de derechos humanos”.

Indexador	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	Gravedad (Escala x Alcance x Cualidad de Irreparable)	Gravedad número (sólo multiplicación)	Gravedad (+ Sensibilidad DDHH)
111	1	1	1	1	LEVE	LEVE
112	1	1	2	2	LEVE	LEVE
113	1	1	3	3	LEVE	LEVE
121	1	2	1	2	LEVE	LEVE
122	1	2	2	4	LEVE	LEVE
123	1	2	3	6	MEDIA	MEDIA
131	1	3	1	3	LEVE	LEVE
132	1	3	2	6	MEDIA	MEDIA
133	1	3	3	9	MEDIA	MEDIA
211	2	1	1	2	LEVE	LEVE
212	2	1	2	4	LEVE	LEVE
213	2	1	3	6	MEDIA	MEDIA
221	2	2	1	4	LEVE	LEVE
222	2	2	2	8	MEDIA	MEDIA
223	2	2	3	12	ALTA	ALTA
231	2	3	1	6	MEDIA	MEDIA
232	2	3	2	12	ALTA	ALTA
233	2	3	3	18	ALTA	ALTA
311	3	1	1	3	LEVE	ALTA
312	3	1	2	6	MEDIA	ALTA
313	3	1	3	9	MEDIA	ALTA
321	3	2	1	6	MEDIA	ALTA
322	3	2	2	12	ALTA	ALTA
323	3	2	3	18	ALTA	ALTA
331	3	3	1	9	MEDIA	ALTA
332	3	3	2	18	ALTA	ALTA
333	3	3	3	27	ALTA	ALTA

Figura 50.

<sup>82</sup> Basado en el criterio experto del Sr. Jorge Andaur, gerente de Control de Gestión y Riesgo Corporativo en Colbún, empresa representante del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Pacto Global Chile, y a quien agradecemos su valiosa colaboración en la elaboración de la Matriz.

¿En qué se diferencian ambos resultados? En que este último no es una multiplicación simple. En el ejemplo marcado de la figura anterior se aprecia que, aun cuando la multiplicación entrega niveles "leve" y "media" en las dos últimas filas, al tener un nivel 3 en el factor escala, en el cálculo que considera una "sensibilidad en Derechos Humanos" la gravedad total pasa a ser "alta", en vez del resultado de "media" que arroja la simple multiplicación. Es decir, se releva como factor a la escala cuando el cálculo considera una "sensibilidad de derechos humanos".

Sin embargo ¿para qué se hizo esta distinción, si el sentido común parece indicar que cualquier afectación a los derechos humanos es grave, pues afecta la dignidad humana? ¿Por qué entonces el criterio o factor de escala es relevado en la multiplicación para obtener la cifra de evaluación global de gravedad?

La respuesta es: simplemente por lógica. Si consideramos que el riesgo de impacto adverso implica cualquier acción u omisión que restrinja, limite o perturbe el ejercicio y/o disfrute de los derechos humanos (cualesquiera estos sean) aparece que el caso del nivel A, nivel 3 o Nivel Alto del factor de escala, **significa que el riesgo de impacto causará la muerte o efectos adversos en la salud que pueden llevar a una reducción significativa de la calidad de vida y/o duración de esta**. Al adoptar la decisión de asignarle el valor determinante en la multiplicación con sensibilidad de derechos humanos al factor de escala en su nivel más alto, significa que siempre que se califique un impacto en cuanto a su escala en un nivel A, 3 o Alto, la evaluación global de gravedad resultará en Alto (aun cuando la multiplicación simple de los otros factores no lo arrojaría como resultado).

La lógica tras esta decisión es simple, pues cuando existe riesgo de causar la muerte de una persona o afectar su salud en un nivel que reducirá su calidad y/o duración de vida, se afectan condiciones habilitantes mínimas para que una persona ejerza y/o disfrute no solo el derecho a su vida y su salud, sino también otros derechos como la educación, la vivienda, los derechos culturales, etc. **Si una persona fallece o es afectada en su salud implica que se le ha restringido de forma absoluta (al dejar de existir la persona) o en una gran magnitud (si la afectación a salud afecta gravemente su calidad de vida y/o la duración de esta) su capacidad de desplegarse como ser humano y, en consecuencia, ejercer en plenitud otros derechos del catálogo de derechos humanos.**

**Reiteramos la advertencia y prevención al usuario de la Matriz:** lo expuesto en este punto NO quiere decir que no puedan existir afectaciones graves a los derechos humanos que, sin reunir el máximo nivel del criterio o factor de escala, no puedan ser consideradas igualmente graves. Tampoco quiere decir que se controvertan o pongan en duda las características de los derechos humanos como universales, inalienables, interdependientes e interrelacionados. **De hecho, es perfectamente posible que, aun sin reunir un nivel alto de escala, un impacto pueda ser igualmente grave. No es necesario reunir los 3 factores de gravedad, pues el criterio no es absoluto. Sin embargo, por lo general, un impacto será grave cuando tenga una escala y un alcance muy altos, redundando en consecuencias irreparables.**

En este punto, se hace necesario reiterar que la Matriz Genérica y todos sus parámetros tienen un carácter educativo. Su intención es visibilizar los elementos esenciales de una debida diligencia,

pero su utilización no implica que se ha efectuado una debida diligencia, ni que puedan existir situaciones reales en las que la gravedad de una afectación pueda escalar.

El usuario de la Matriz debe tener presente en todo momento que las **advertencias y prevenciones sobre la sección de los Parámetros de Gravedad y de la Matriz en forma general:**

- **El nivel de gravedad de esta Matriz es solo una propuesta orientadora, de referencia, en caso de ser necesario priorizar o establecer la realización de acciones mitigantes para controlar riesgos. En ningún caso representa una valoración fija, pues dependerá caso a caso según las circunstancias que concurrieren.**
- Asimismo, la Matriz advierte, en línea con los Principios Rectores, que **el concepto de gravedad no es absoluto** y cada caso debe ser examinado según las circunstancias que concurren.
- **La Matriz no constituye ni reemplaza una asesoría profesional legal en esta materia,** cada impacto adverso en los derechos humanos de una persona debe ser objeto de evaluación y juicio profesional de acuerdo a las circunstancias concretas del impacto, así como de la situación particular de los titulares afectados, en orden a determinar el contenido y alcance del derecho humano impactado adversamente y la gravedad de la afectación.
- **No es necesario que se den los 3 factores de la gravedad** (que tengan siquiera la asignación de algún valor o que todos sean altos o solo alguno sea alto) para que un impacto sea considerado grave, esa valoración debe basarse en juicios profesionales legales y no legales con el equipo profesional y técnico que realice el proceso de debida diligencia.

Teniendo en cuenta lo anterior respecto del relevo del factor de escala y las advertencias, ¿cómo se gestiona entonces el Parámetro de Gravedad en la práctica empresarial?

En las discusiones en grupos y en particular en aquellas llevadas a cabo para resolver nudos críticos visibilizados por los participantes<sup>83</sup>, se identificó como un problema la falta de operatividad de las temáticas de derechos humanos dentro de los sistemas de gestión de riesgo empresarial. Si el mandato de los Principios Rectores es integrar a los sistemas internos de riesgos y lo que ya se ejecuta, la necesidad de medir y obtener cifras es un imperativo para adaptarse a la realidad operativa de las empresas. Estas operan con plazos y presupuestos limitados, por lo que la priorización es algo que se encuentra en las decisiones que las empresas adoptan día a día. Todo sistema y/o metodología de gestión empresarial de riesgos empresariales tiene a la base el poder distinguir los diferentes niveles de los riesgos que se identifican, a efectos de poder asignarles una prioridad, abordarlos, asignándoles un control y un responsable.

<sup>83</sup> Para conocer más del proceso de discusión, ver Anexo I.



Del examen acucioso de los Principios Rectores y los elementos esenciales de la debida diligencia (sistematizados en los Parámetros de la Matriz) aparece que esta realidad operacional de la empresa no es incompatible con los conceptos de control, la tipología de impactos y los criterios de gravedad de afectación a los titulares de derechos humanos operativizados en la Matriz. De modo que, una vez identificado el tipo de impacto (evaluada la complicidad de la empresa en una situación dada), es posible priorizar según el parámetro de **gravedad** como elemento determinante de dicha priorización.

Red Pacto Global Chile, a través del Estudio SIPP ha evidenciado de forma sistemática que ni siquiera los contenidos GRI Standards relativos a los impactos negativos en derechos humanos son considerados materiales por las empresas o, cuando son considerados, no se reportan conforme lo que requiere el contenido GRI<sup>84</sup>. De este modo, es urgente que los Principios Rectores pasen de la retórica a ser integrados a la realidad operacional de las empresas. La Matriz busca facilitar de forma lectiva ese proceso, educando a través de visibilizar los elementos esenciales de la debida diligencia en sus parámetros, al presentarlos en un formato que busca asemejarse a instrumentos propios de la gestión de riesgos, con miras a una integración efectiva.

Ahora bien –y sin perjuicio de las advertencias y prevenciones destacadas respecto de los cálculos simples versus de aquél con sensibilidad en derechos humanos–, el usuario no debe olvidar la simple lógica que hay detrás del relevo del factor de escala: si una persona muere o es afectada en su salud al punto que su vida y/o calidad de vida o la duración de esta se afecta, es lógico y razonable poder deducir que la persona queda impedida absolutamente o en una muy alta magnitud de ejercer y/o disfrutar cualesquiera otros derechos humanos resultando consecencialmente en un impacto irreparable.

Al adaptar o utilizar el instrumento de la Matriz a sus realidades internas, las áreas de gestión de riesgos de cada empresa pueden calibrar conforme a su “apetito de riesgo” valores aún más sensibles de combinaciones posibles de cada uno de los factores o criterios de gravedad. En cualquier caso, siempre deberá examinarse la situación caso a caso, al tratarse de afectaciones a los derechos humanos.

<sup>84</sup> Esta observación coincide además con el Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores), p. 8. Se refiere a la falta de foco en impactos en derechos humanos de la mayoría de los reportes de sostenibilidad y/o instrumentos similares que comunican estas materias.

**¿Por qué la gravedad constituye un Parámetro en la Matriz?**

**¿Qué otros elementos deben tenerse en consideración para evaluar la gravedad?**

**¿Por qué continúa siendo uno de los principales desafíos?**

De acuerdo con los Principios Rectores, la gravedad es el único criterio por el que se pueden asignar prioridades en la gestión de riesgos de impactos en derechos humanos. Por esta razón es un parámetro dentro de la Matriz de Riesgos.

La Guía de interpretación de los Principios Rectores señala como respuesta a su pregunta N° 12, respecto de la gravedad en el proceso de debida diligencia:

*La gravedad de una consecuencia negativa potencial sobre los derechos humanos es el factor más importante a la hora de determinar la magnitud y la complejidad de los procesos que la empresa necesita poner en práctica para saber y demostrar que está respetando los derechos humanos. Así pues, esos procesos deben, en primer lugar, ser proporcionales en relación con los riesgos que sus actividades suponen para los derechos humanos<sup>85</sup>.*

Existen diferentes tipos de empresas que deben poner en práctica diferentes tipos de procesos en materia de gestión de riesgos de impacto en derechos humanos. La complejidad de dichos procesos dependerá de factores como el tamaño de la empresa, el contexto operativo, entre otros. Sin embargo, para efectos de determinar la naturaleza, magnitud y/o profundidad de los procesos de gestión en derechos humanos, la gravedad de las afectaciones es el criterio relevante que guía la adecuación de medidas que deben adoptarse, las que deben ser proporcionales a dicha gravedad. En este sentido, la respuesta a la pregunta N° 14 de la Guía de interpretación de los Principios Rectores señala:

*En muchos casos, los enfoques necesarios para incluir el respeto de los derechos humanos en las operaciones de una empresa pequeña pueden ser un reflejo de la menor complejidad de sus actividades. No obstante, **el tamaño no es nunca el único factor a la hora de determinar la naturaleza y magnitud de los procesos** que una empresa necesita para gestionar sus riesgos relacionados con los derechos humanos. **La gravedad de sus consecuencias negativas reales y potenciales habrá de ser el factor más importante.** Por ejemplo, una empresa pequeña con menos de diez empleados que se dedique al comercio de minerales o metales en una zona caracterizada por los conflictos y las violaciones de los derechos humanos vinculados a la minería, tiene un alto perfil de riesgo en materia de derechos humanos. **Sus procesos y políticas destinados a velar por que no se vea involucrada en esas violaciones habrán de ser proporcionales a ese riesgo<sup>86</sup>.***

<sup>85</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 22.

<sup>86</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 24.

Luego, el Principio Rector N° 24 se refiere al concepto de gravedad como el único criterio para establecer una prioridad para el abordaje de los riesgos, siempre que establecer dicha prioridad sea necesaria. De los 31 Principios Rectores, no existe alusión en ninguno de ellos a ningún otro criterio a considerar a efectos de establecer una priorización que no sea el de la gravedad. **Esta es asociada en el Principio N° 24 al carácter irreversible del impacto, en caso de no se actúe de forma inmediata para prevenirlo o atenuar sus consecuencias, en caso de estar ante un impacto materializado:**

*Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata<sup>87</sup>.*

A través de lo expuesto, queda manifiesto por qué el factor o criterio de carácter irreparable de la afectación es tan relevante en la evaluación de gravedad, pues también dependerá de la demora en la respuesta una vez identificado el impacto, a efectos de prevenir o evitar que se generen consecuencias irreversibles o irreparables si el riesgo se materializa en un impacto, lo que guarda plena coherencia con las advertencias destacadas en la respuesta a las preguntas precedentes respecto del factor de escala.

Asimismo, la *Guía de interpretación de los Principios Rectores* señala que la Gravedad es el factor para **determinar la magnitud y la complejidad** de las medidas que la empresa debe adoptar para gestionar los riesgos de impacto en derechos humanos<sup>88</sup>.

Para efectos de calibrar las consecuencias negativas de un riesgo de impacto en los derechos humanos, el comentario del Principio Rector N° 18 indica los elementos que se deben tener en consideración. Estos brindan especificidad respecto de los 3 factores que componen el criterio de gravedad y en que la identificación de los afectados también hace necesaria considerar las situaciones de vulnerabilidad de esos titulares y/o situaciones de marginación y/o discriminaciones sistemáticas. La comprensión concreta de la afectación en un contexto determinado, requiere:

*Por lo general, esto implica **evaluar el contexto de derechos humanos** antes de emprender una actividad empresarial propuesta, siempre que sea posible; **identificar a los posibles afectados**; catalogar las normas y cuestiones pertinentes de derechos humanos; y proyectar las consecuencias de la actividad propuesta y de las relaciones comerciales correspondientes sobre los derechos humanos de las personas identificadas. En este proceso, las empresas **deben prestar especial atención a las consecuencias concretas sobre los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a un mayor riesgo de vulnerabilidad o de marginación**, y tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres<sup>89</sup>.*

<sup>87</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 94.

<sup>88</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 22. Respuesta a Pregunta N°12.

<sup>89</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos...*, p. 23. Destacado nuestro.

Atendido este aspecto, reiteramos que la utilización de la Tabla diseñada por el Instituto Danés de Derechos Humanos<sup>90</sup> dentro de la Matriz no implica la adhesión a la metodología de evaluación de impactos en derechos humanos para efectos de ejecutar una debida diligencia que ha diseñado esta institución, sino que se considera como adecuada pues incluye, de acuerdo al comentario del Principio Rector N° 18, los conceptos de vulnerabilidad y marginalidad. También puede verificarse por el usuario que la Tabla de Instituto Danés incorpora la redacción del propio encabezado del Principio Rector N° 18, que en sus letras a y b explicita que la debida diligencia debe recurrir a expertos internos y/o independientes en derechos humanos, además de la necesidad de incluir consultas y participación sustantivas a las personas potencialmente afectadas por las actividades de la empresa. Estos puntos son claves a la hora de considerar los subcriterios de gravedad y que deben ser incluidos en la evaluación global de este criterio, de conformidad con el citado comentario del Principio Rector N° 14.

Finalmente, cabe agregar que el criterio de gravedad continúa siendo un desafío, pues uno de los elementos que identificamos a través del Estudio SIPP es que en uno de los medios para comunicar que las empresas pueden utilizar sobre estas materias, los reportes de sostenibilidad, **no se refieren ni comunican cómo asignan la prioridad en la respuesta de los riesgos en materia de derechos humanos**. Esto es una omisión a las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores sobre los procesos de debida diligencia. Esta observación es coincidente con el diagnóstico identificado en esta materia por el Grupo de Trabajo de Empresas y Derechos Humanos en su Informe a la Asamblea General de Naciones Unidas:

*Las evaluaciones de referencia y calificación de desempeño en el ámbito de los derechos humanos revelan que la mayoría de las empresas que se incluyeron en estos estudios no aplica prácticas que cumplan con los requisitos establecidos por los Principios Rectores.*

[...]

*En términos generales, queda mucho margen para introducir mejoras relativas a la transparencia sobre los detalles concretos de las evaluaciones de riesgos y los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos.*

[...]

*Falta de atención a los riesgos más importantes de derechos humanos en primer lugar, concentrándose en los riesgos que pueden ser relativamente fáciles de resolver, o que ya concitan atención en un contexto determinado, como la esclavitud moderna o la diversidad, en lugar de hacer una evaluación objetiva de los riesgos más importantes y probables para las personas que se ven afectadas por las actividades y relaciones comerciales de la empresa<sup>91</sup>.*

<sup>90</sup> Nora Götzmann, et al., *Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights*, pp 8-9.

<sup>91</sup> United Nations General Assembly, Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Disponible en <https://undocs.org/A/73/163>. Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores), p. 8.

## **¿Cómo interactúa el criterio de gravedad con el criterio de probabilidad presente en las metodologías de riesgos tradicionales o ASG? ¿Qué rol juega el concepto de importancia o lo significativo de un impacto aludido en las metodologías de riesgos o ASG?**

Durante las sesiones de trabajo que permitieron construir la Matriz y la presente Guía<sup>92</sup>, uno de los nudos críticos identificados por las empresas participantes fue la necesidad de establecer una prioridad, a efectos de ordenar el trabajo de gestión en materia de derechos humanos, que a la vez guardara coherencia cuando la temática de derechos humanos se enfrenta a los sistemas de gestión de riesgos que se encuentran en curso dentro de las empresas, sobre todo cuando dichos sistemas tienen sus propios criterios de priorización de riesgos. Uno de los criterios comunes de la priorización de riesgos en estos sistemas es el de la probabilidad. Sin embargo, los Principios Rectores no se refieren a este elemento para determinar una prioridad en el abordaje de riesgos.

### **¿Cómo compatibilizar este criterio de probabilidad (tan común en los sistemas de riesgos dentro de las empresas) con los Principios Rectores, que no hacen referencia a este?**

No tenemos la respuesta a esta pregunta. Nuestra expectativa como Equipo Pacto Global Chile es que las empresas, a través de su experiencia concreta con el instrumento, nos puedan indicar cómo resolvieron la integración a lo menos en este aspecto (el de utilizar el criterio de probabilidad en combinación con el criterio determinante de gravedad de acuerdo con los Principios Rectores). Sin embargo, podemos proveer algunas orientaciones al usuario de la Matriz basadas en los Principios Rectores y los instrumentos afines.

El comentario del Principio Rector N° 24 señala que el mandato de los Principios Rectores es que las empresas tengan en cuenta todos los impactos adversos en derechos humanos que generan a través de sus actividades, productos, servicios, etc. Sin embargo, da cuenta de la imposibilidad de hacerlo de forma simultánea. Para ese caso –y si no se cuenta con asesoría jurídica especializada– las empresas deben abordar la cuestión según la gravedad de las afectaciones que generan los impactos identificados. Además, vuelve a relevar que, al evaluar la gravedad de una situación, el elemento de la demora en la respuesta debe considerar si deviene en consecuencias irremediables o irreparables:

*Si bien las empresas deben tener en cuenta todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, no siempre podrán hacerlo simultáneamente. A falta de asesoramiento jurídico especializado, si es necesario establecer prioridades, las empresas deben empezar por abordar las consecuencias sobre los derechos humanos por orden de gravedad, ya que una respuesta tardía puede dar lugar a una situación irremediable. La gravedad en este contexto no es un concepto absoluto sino relativo, en función de las consecuencias sobre otros derechos humanos que haya identificado la empresa<sup>93</sup>.*

<sup>92</sup> Para mayores antecedentes sobre la discusión, consultar Anexo I.

<sup>93</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos...*, p. 31.

**Los Principios Rectores no contienen ninguna referencia al criterio de probabilidad.** Por esta razón no se ha incluido en la Matriz ninguna casilla que permita una evaluación de ese aspecto.

La Guía de interpretación de los Principios Rectores para respetar, en la respuesta a la pregunta N° 36, señala de qué forma pueden interactuar el criterio de probabilidad y el de gravedad, interacción en la que la gravedad deberá ser considerada el criterio determinante:

*Los enfoques tradicionales de la evaluación del riesgo pueden dar a entender que la probabilidad de que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos es tan importante como su gravedad. No obstante, **si una consecuencia negativa sobre los derechos humanos tiene una baja probabilidad, pero una alta gravedad, la primera no contrarresta la segunda**<sup>94</sup>.*

En el mismo sentido, en la respuesta a la Pregunta N° 88, la Guía de interpretación de los Principios Rectores reitera que la gravedad es el criterio que debe prevalecer como factor determinante, aunque puede presentarse conjuntamente con el criterio de probabilidad:

*Si una consecuencia negativa tiene carácter potencial, en vez de real, los enfoques tradicionales de la gestión del riesgo indican que la probabilidad de que ocurra se convierte, junto con su gravedad, en un factor primordial. No obstante, el hecho de que la probabilidad de que se produzca una consecuencia negativa grave sobre los derechos humanos sea baja no justifica por sí mismo la reducción de la prioridad de los esfuerzos para mitigar ese riesgo. En lugar de eso, la posibilidad de remediar el impacto potencial debe considerarse un factor fundamental a la hora de determinar si es legítimo retrasar esos esfuerzos. **En resumen, en el contexto de los riesgos relacionados con los derechos humanos, la gravedad de los riesgos reales o potenciales debe ser el factor dominante**<sup>95</sup>.*

Por otra parte, la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct señala que el criterio de priorización de acciones para los riesgos de impactos, una vez identificados, pueden basarse en la gravedad y la probabilidad de su ocurrencia, es decir, a diferencia de los Principios Rectores que no consideran en su texto al criterio de probabilidad<sup>96</sup>, la OECD considera los criterios conjuntamente:

*En base a la información obtenida de impactos adversos actuales o potenciales, cuando sea necesario, priorizar los riesgos de impacto CER más importantes para abordarlos, basados en la gravedad y probabilidad. La priorización será relevante cuando no sea posible abordar todos los impactos potenciales y actuales de forma inmediata. Una vez que los impactos más importantes son identificados y abordados, la empresa debiera abordar aquellos menos importantes<sup>97</sup>*

<sup>94</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 46. Destacado nuestro.

<sup>95</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar...*, p. 96. Destacado nuestro.

<sup>96</sup> Directamente los Principios Rectores no se refieren al criterio de probabilidad, la Guía interpretativa lo aborda como respuesta a una de sus preguntas.

<sup>97</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 28. Traducción libre.



Interesa destacar que la OECD asocia posibles criterios de priorización a aquellos impactos “más importantes o significativos”. Sin embargo, vale preguntarse **¿qué determina dicha importancia o lo significativo?** Esta pregunta es crítica, pues parte de las acciones prácticas que instruye la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct se vincula a los Parámetros de Complicidad incluidos en la Matriz, explicitando las razones para adoptar la decisión de considerarlo como un criterio que distingue niveles de complicidad según los tipos de impacto (causa-contribuye-directamente vinculada):

*b. Prioriza para tomar medidas cualquier actividad que esté causando o contribuyendo al impacto adverso en materias CER, basado en la evaluación de la empresa de su involucramiento en los impactos adversos según la sección 2.3.*

[...]

*d. Cuando no sea posible abordar todos los impactos reales y potenciales directamente vinculados a las operaciones, productos o servicios a través de relaciones comerciales (o abordarlos en toda la extensión recomendable), evaluar la probabilidad y gravedad de los impactos identificados o riesgos para comprender qué temas deben priorizarse para tomar medidas<sup>98</sup>.*

La OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct profundiza en el concepto de impacto al indicar cómo la empresa puede priorizar, atendiendo a aquello que determina la importancia o significancia de los riesgos de impactos previamente identificados, de acuerdo con la tipología de los Principios Rectores. Asimismo, alude explícitamente a la complejidad de las cadenas de valor o suministro:

*Como se indica en esta Guía, puede que no sea posible para las empresas identificar y dar respuesta siempre y de forma inmediata a todos los impactos adversos relacionados a sus actividades y relaciones comerciales. A este respecto, las Líneas Directrices de la OECD para Empresas Multinacionales clarifican que empresas que tienen una gran cantidad de proveedores, **son alentadas a identificar áreas generales en donde el riesgo de impacto adverso es más importante** y basadas en esa evaluación de riesgo, priorizar a los proveedores para la debida diligencia<sup>99</sup>. **Las empresas son responsables por abordar cualquier impacto adverso que hayan causado o contribuido.***

**La importancia de un impacto adverso se comprende como una función de su probabilidad y gravedad.** La gravedad de los impactos será juzgada según su escala, alcance y cualidad o carácter de irreparable<sup>100</sup>.

<sup>98</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 28. Traducción libre.

<sup>99</sup> Nota al pie indica: OECD (2011), *Commentary on General Policies*, Parr. 16.

<sup>100</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 42. Traducción libre. Destacado nuestro.

De acuerdo con la OECD, la importancia o lo significativo de un riesgo de impacto adverso considera tanto al criterio de probabilidad como el de gravedad, conjuntamente. Relevamos que, como se indicó de forma precedente, aunque los Principios Rectores no se refieren a la probabilidad, sí se refieren a los subcriterios o factores que determinan la gravedad (escala, alcance y calidad o carácter de irreparable). Para determinar estos factores resulta evidente que es útil un juicio profesional en la materia. No obstante, la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct advierte que la determinación de la importancia (léase gravedad conjuntamente con la probabilidad, pero especialmente la determinación de la gravedad) también debiera basarse en las opiniones de los titulares afectados y que revisten la calidad de stakeholders<sup>101</sup>:

*El que el riesgo de impactos adversos sea más significativo será específico a la empresa, su sector y el tipo de relaciones comerciales. En algunas situaciones esto puede implicar una decisión de juicio o criterios. Por lo tanto, las empresas pueden necesitar consultar con stakeholders relevantes sobre cómo priorizar y comunicar sus razonamientos a través de sus políticas CER. Comunicando públicamente el razonamiento detrás de cómo se adoptan las decisiones de priorización y por qué puede ser útil para el establecimiento de confianza en el enfoque de la debida diligencia de la empresa. En algunos casos la priorización también puede estar basada en obligaciones legales de la legislación nacional<sup>102</sup>.*

El Instituto Danés de Derechos Humanos establece algunos puntos relevantes sobre la noción de importancia o lo significativo de los impactos utilizados en las metodologías de riesgos tradicionales o de ASG, brindando directrices respecto de la interacción de la probabilidad y la gravedad, y que, considerando la alusión a la importancia referida en la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct citada precedentemente, resultarán útiles al usuario<sup>103</sup>:

*Es importante tener presente que "gravedad" no es lo mismo que "importancia", que es el enfoque que se encuentra en la mayoría de las evaluaciones de impacto medioambientales y sociales para establecer la importancia y priorizar acciones para abordar los impactos.*

[...]

*La importancia incluye consideraciones de probabilidad del impacto. Evaluaciones de la importancia, incluyendo probabilidad, resulta en un ranking que indica qué impactos debieran ser abordados.*

*En cambio, la **gravedad no incluye consideraciones de probabilidad; en vez de ello prioriza el foco en las consecuencias en los derechos humanos del impacto. Esto no quiere decir que la probabilidad es irrelevante.** La consideración de la probabilidad estará necesariamente en las fases iniciales de estudio de antecedentes.*

<sup>101</sup> Lo que guarda plena coherencia con el Principio Rector N° 18.

<sup>102</sup> OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance..., p. 45. Traducción libre.

<sup>103</sup> OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance..., p.42-45. Traducción libre.

*También es relevante una vez que la gravedad se ha establecido para determinar el orden en que las medidas de mitigación serán implementadas.*<sup>104</sup>

Finalmente, cabe apuntar que, pese a la incorporación del concepto de importancia (incluyendo el criterio de gravedad y probabilidad utilizado en las metodologías de riesgos tradicionales o ASG) no quedan dudas respecto de la preeminencia que el criterio de gravedad tiene por sobre el criterio de probabilidad para la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct al señalar –en completa adecuación con los Principios Rectores– lo siguiente:

*Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecen que en el caso de los derechos humanos **la gravedad es un factor superior al de probabilidad en la consideración de priorizar**. De este modo, aunque la priorización es necesaria, las empresas debieran comenzar con aquellos impactos de derechos humanos que son los más graves, reconociendo que una respuesta tardía puede afectar la posibilidad de reparación*<sup>105</sup>.

### IV.2.3 Sección Parámetros de Control

Los Parámetros de Control corresponden a una sección que se encuentra completamente vinculada con la Evaluación de Complicidad, al punto de que la Evaluación de Complicidad determina la respuesta o Medida de Control que aparecerá de forma automática en la casilla, como se indica en la figura a continuación. Una vez hecha la evaluación de Complicidad por el usuario, es decir, determinado el tipo de impacto en cuanto al nivel de responsabilidad de la empresa (Alta-Causa; Media-Contribuye; Baja-Directamente vinculada), los Principios Rectores asignan una respuesta específica dependiendo de la categorización del tipo de impacto.

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de autoevaluación										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
							IN/D	IN/D		IN/D

Figura 51.

De este modo, en esta sección el usuario de la Matriz no debe rellenar ninguna casilla en específico, porque ya se habrá completado la correspondiente a la Evaluación de Complicidad. En la presente sección explicaremos al usuario por qué opera esta automatización en la Matriz, además de detenernos a explicar cada Medida de Control.

<sup>104</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p.42-45. Traducción libre.

<sup>105</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance...*, p. 45. Traducción libre.

Esta sección la denominamos parámetros de Control, para la que se ha confeccionado una Tabla que permitirá al usuario identificar cuáles son las Medidas de Control, habilitándolo en la comprensión de las diferentes respuestas según los tipos de impactos, conforme a los Principios Rectores. Para acceder a la Tabla de Parámetros de Control el usuario debe presionar el botón en la primera hoja de la Matriz, según se muestra en la figura siguiente:



Figura 52.

Pulsando el botón “Parámetros de Control”, aparecerá la siguiente Tabla:

Tabla Parámetros Medidas de Control (*)			
Evaluación Complicidad	Tipo de Impacto	Impacto Potencial	Impacto Manifestado
ALTA	Causa	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar	Reparar
MEDIA	Contribuye	"Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar" Ejercicio de influencia	Reparar - Colaborar en reparar
BAJA	Directamente vinculada	Ejercicio de Influencia	Ejercicio de influencia

Figura 53.

A continuación, se profundizan los conceptos claves de los Parámetros de Control de la Matriz y esta Tabla, también en clave de preguntas y respuestas que puede tener el usuario de la Matriz.

**¿Cómo se originó esta Tabla?<sup>106</sup> ¿Cuál es la relación con los parámetros de Complicidad?  
¿Por qué se utiliza la voz "control"? ¿Por qué se distingue entre impacto potencial e impacto manifestado?**

Esta tabla fue elaborada por el Equipo de Gestión de Proyectos de Pacto Global Chile. La Tabla de Parámetros de Control tuvo a la vista la sistematización realizada por el Instituto Danés de Derechos Humanos, que se basa en los Principios Rectores<sup>107</sup>. Asimismo, su elaboración atendió principalmente a las discusiones en sesiones del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos, que permitieron la construcción de la Matriz<sup>108</sup>.

En primer lugar, se ligaron los Parámetros de Complicidad, es decir, los tipos de impactos, con las respuestas que se esperan de acuerdo con los Principios Rectores. Estas corresponden a los denominados "controles". En este punto, recordar y/o tener claros los Parámetros de Complicidad se vuelve relevante, a efectos de tener claridad respecto de la respuesta a asignar. Del examen y estudio de los Principios Rectores se puede afirmar que estos tienen una lógica secuencial o concatenada. En particular, esto quiere decir que los Parámetros se encuentran enlazados, por lo que una vez determinados los Parámetros de Complicidad que permiten al usuario realizar la Evaluación de Complicidad, necesariamente estos implicarán a los Parámetros de Control.

En efecto, el usuario de la Matriz puede verificar que el Principio Rector N° 13 letra a señala que la obligación de respeto de las empresas a los derechos humanos consiste concretamente en que las empresas **deben evitar causar o contribuir** a impactos o consecuencias negativas a los derechos humanos, **y si dichos impactos o consecuencias se producen**, sea porque las empresas los **causan o contribuyen** a ellos, **deben "hacerles frente"**. Luego, si las empresas no causan ni contribuyen, pero se encuentran **directamente vinculadas** o en relación directa, **deben tratar de prevenir o mitigar** los impactos negativos:

*"(...) La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:*

*Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*

*Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.<sup>109</sup>*

<sup>106</sup> Figura 53.

<sup>107</sup> Nora Götzmann, et al., *Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox*. The Danish Institute for Human Rights, pp. 99-100.

<sup>108</sup> Para más información, consultar Anexo I.

<sup>109</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", p.17

Por otra parte, el Principio Rector N° 15 señala la **obligación de las empresas de reparar** cuando han **causado** o han **contribuido** a causar impactos o consecuencias negativas en los derechos humanos:

*“(…) Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: (...) c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.”<sup>110</sup>*

El comentario del Principio Rector N° 19 resulta más clarificador sobre las respuestas esperadas según el tipo de impacto de acuerdo con los parámetros de complicidad. Si la empresa **causa** (provoca) o **contribuye**, debe adoptar **medidas para cesar y/o prevenir**. Asimismo, agrega otra posible respuesta en caso de contribuir, que corresponde al **ejercicio de influencia**:

*“(…) Una empresa que provoque o pueda provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para ponerles fin o prevenirlas.*

*Una empresa que contribuya o pueda contribuir a generar consecuencias negativas sobre los derechos humanos debe tomar las medidas necesarias para poner fin o prevenir esa situación y ejercer su influencia para mitigar en la mayor medida posible otras consecuencias. Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño”<sup>111</sup>*

Ahora bien, **si la empresa no ha causado ni contribuido**, pero se encuentra en relación directa o **directamente vinculada**, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 19, la respuesta esperada es que esta ejerza su influencia, de modo que la empresa causante o contribuyente sea quien adopte directamente las acciones de prevención y/o mitigación que corresponden. Sin embargo, el propio comentario del Principio Rector N°19 puntualiza la complejidad de determinar lo anterior. Consideramos que, tal como se expone, **la complejidad reside precisamente en determinar de forma adecuada el tipo de impacto de acuerdo con los Parámetros de Complicidad y sobre todo poder distinguir el tipo de impacto “contribuye” del resto de tipos de impactos**, además de otros factores a considerar:

*“(…) Si una empresa no ha contribuido a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, pero esas consecuencias guardan relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por otra entidad con la que mantiene relaciones comerciales, la situación es más compleja. Entre los factores que determinan la elección de las medidas adecuadas en situaciones de este tipo figuran la influencia de*

<sup>110</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, p. 18

<sup>111</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, p. 25



la empresa sobre la entidad en cuestión, la importancia de esa relación comercial para la empresa, la gravedad de la infracción y la posibilidad de que la ruptura de su relación con la entidad en cuestión provoque en sí misma consecuencias negativas sobre los derechos humanos.”<sup>112</sup>

Ahora bien, **si claramente se ha identificado el nivel de complicidad baja, es decir, el tipo de impacto “directamente vinculada”,** la respuesta que los Principios Rectores esperan es, sin duda, el ejercicio de influencia sobre la entidad que causa y/o contribuye y con la que se tiene el vínculo o la relación directa:

“Si la empresa tiene influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de la capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores.”<sup>113</sup>

En la Matriz de DDHH de Ejemplo, el usuario puede encontrar hipótesis de impacto que han sido calificadas con una Evaluación de Complicidad Alta o Media, es decir, del tipo de impacto **causa y contribuye**, respectivamente. Asimismo, podrá encontrar hipótesis de impacto que han sido calificadas con una Evaluación de Complicidad Baja, es decir, del tipo de impacto **directamente vinculada**. En las siguientes figuras se ubican algunos ejemplos, dentro de los muchos que el usuario puede encontrar a efectos de tener una Guía para hacer su propio ejercicio de evaluación utilizando la Matriz:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	2	3	ALTA	Cesar y/o poner fin. Prevenir /o mitigar.		Reparar.
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.									

Figura 54. Ejemplo Tipo de Impacto Causa y Medidas de Control

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Un grupo pequeño de miembros de la comunidad manifiestan querer obtener información para descartar un vínculo entre el aumento y frecuencia en infecciones respiratorias comunes con las actividades de empresa, especialmente para que se adopten medidas de prevención, en caso de existir el vínculo en el caso de niños y personas mayores.	Principio de precaución	Comunidad	CONTRIBUYE	2	1	1	LLEVE	Cesar y/o poner fin. Prevenir /o mitigar. Ejercicio de influencia.		Reparar - Colaborar en reparar.
	Nivel más alto disfrute salud niño									
	Salud persona mayor									
	Vivir en un medio ambiente sano y servicios públicos									

Figura 55. Ejemplo Tipo de Impacto Contribuye y Medidas de Control

<sup>112</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, p. 25

<sup>113</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, p. 26

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complejidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Los clientes se sobreindeudan y/o toman malas decisiones financieras por falta de conocimiento de los productos financieros, pese a las fuertes campañas informativas y educativas de la empresa. Principalmente mujeres y personas mayores se han identificado como grupos que más caen en mora o no pago.	Nivel de vida adecuado	Comunidad	DIRECTAMENTE VINCULADA	1	3	2	MEDIA	Ejercicio de influencia		Ejercicio de influencia
	Iguales condiciones enseñanza y capacitación Mujeres									
	Obtención préstamos bancarios y créditos financieros Mujeres									
	Educación persona mayor									
Propiedad persona mayor										

Figura 56. Ejemplo Tipo de Impacto Directamente Vinculada y Medidas de Control

Originalmente la Matriz hablaba de “respuestas”, alineada con la nomenclatura de los Principios Rectores, pero haciendo síntesis de las discusiones que sirvieron de base para la construcción de este instrumento, se adoptó el concepto de **control**, atendidas las nomenclaturas que se usan en la gestión de riesgos. Asimismo, también se abordó en la discusión el término “impacto” y el término “riesgo”<sup>114</sup>.

En materia de gestión, metodologías y matrices de riesgos empresariales, el control es una acción que se adopta frente al riesgo a efectos de evitar la ocurrencia y/o materialización de los riesgos. Por ello es que en este punto también es relevante que el usuario advierta que en la Matriz se distinguieron secciones diferentes para el impacto potencial e impacto manifestado, como se marca en la siguiente figura.

Impactos adversos: potenciales (riesgo de impactos) matriz de ejemplo										Impactos Adversos ACTUALES (Impacto manifestado)
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular Impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complejidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Medidas de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	2	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias									

Figura 57.

Las metodologías de riesgos ASG o de riesgos empresariales operan con la noción o voz “riesgos”, no con la noción de impactos o consecuencias. Los Principios Rectores, en cambio, operan con la noción de consecuencias negativas o impactos potenciales y/o manifestados<sup>115</sup>. La voz “riesgos” necesariamente habla o refiere a eventos que no se han manifestado o materializado; la gestión de riesgos adopta en sí mismo un enfoque preventivo en todo escenario, adoptando controles que eviten de forma efectiva que el evento no deseado (el riesgo) se materialice. Cuando hablamos de impacto o consecuencias negativas en el ámbito de gestión de riesgos empresariales, necesariamente nos encontramos en el escenario en que el evento no deseado se ha materializado.

<sup>114</sup> Para mayor información sobre esta discusión, consultar Anexo I  
<sup>115</sup> Principios Rectores N° 13 letras a y b, 15 letra b y c, 17

No se trata entonces de un riesgo propiamente tal. Esto no resulta contrario a los Principios Rectores, pues, aunque se refiere a la voz de impactos o consecuencias negativas, estos distinguen entre aquellos reales y potenciales (lo que equivale a aquellos manifestados o no); y es por esta razón en la Matriz se disponen secciones diferenciadas entre impactos potenciales e impactos manifestados:

*“(...) Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.”<sup>116</sup>*

Asimismo, y aunque puede parecer incorrecto o una brecha para las metodologías y gestión de riesgos ASG o empresariales, los Principios Rectores, en el comentario del Principio Rector N° 17, **homologan la noción de riesgos a la noción de impactos y/o consecuencias adversas o negativas en los derechos humanos:**

*“(...) Por riesgos para los derechos humanos se entienden las posibles consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos. A los **impactos potenciales** se debe responder con **medidas de prevención o mitigación**, mientras que los **impactos reales** –los que ya se han producido– deben ser **remediados** (Principio 22)”<sup>117</sup>*

Ahora bien, para que las empresas puedan seguir el mandato de los Principios Rectores –esto es, que integren la debida diligencia a los sistemas de riesgos internos<sup>118</sup>– considerar esta diferencia (la voz “riesgos” y la voz “impactos”) será relevante a la hora de que no solo integren, sino que asignen las respuestas y los “controles” esperados por los Principios Rectores. Asimismo, permite delimitar claramente cuándo se espera que las empresas reparen. Puede apreciarse de la cita precedente al comentario del Principio Rector N° 17 que cuando se trata de impactos potenciales –esto es, no manifestados– las empresas deben prevenir y/o en su defecto mitigar; respecto de los impactos manifestados o reales, surge la obligación de reparar o remediarlos.

### **¿Qué implica Prevenir y/o Mitigar? ¿Qué implica Cesar y/o poner fin?**

En la Tabla de Parámetros de Control no se incluyeron explicaciones sobre qué implica cada Medida de Control, de modo que, si el usuario de la Matriz tiene dudas sobre cómo proceder ante una Medida de Control, es necesario que recurra a esta Guía.

<sup>116</sup> Principio Rector N° 17.

<sup>117</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, p. 21.

<sup>118</sup> Comentario Principio Rector N° 17: “(...) La debida diligencia en materia de derechos humanos puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos.” Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, p. 21.

Como se aprecia en la siguiente figura, la Tabla simplemente distingue entre impactos potenciales e impactos manifestados y los tipos de impactos según niveles de complicidad o responsabilidad de la empresa. De este modo, también será relevante que se remita a la sección de Parámetros de Complicidad de esta Guía para que comprenda cómo y porqué se realiza la evaluación de complicidad (que corresponde a la identificación del tipo de impacto)

Tabla Parámetros Medidas de Control (*)			
Evaluación Complicidad	Tipo de Impacto	Impacto Potencial	Impacto Manifestado
ALTA	Causa	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar	Reparar
MEDIA	Contribuye	"Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar" Ejercicio de influencia	Reparar - Colaborar en reparar
BAJA	Directamente vinculada	Ejercicio de Influencia	Ejercicio de influencia

Figura 58.

Ahora bien, de acuerdo con el Principio Rector N° 13, la empresa tiene la obligación de evitar causar o contribuir, sea por sus acciones u omisiones, consecuencias o impactos negativos en los derechos humanos. De este modo, **prevenir** implica **evitar la ocurrencia del impacto adverso**, evitar su materialización, si este es identificado como **causa o contribuye**, de acuerdo con los Parámetros de Complicidad. Y para el caso en que se trate de estar **directamente vinculada** al impacto, se establece la obligación de **intentar prevenir** la existencia y/o materialización del evento no deseado identificado:

*La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:*

*Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;*

*Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.<sup>119</sup>*

<sup>119</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 17

En consecuencia, la **prevención se liga a la acción de mitigación**, pues para hacerla realidad es necesario **adoptar medidas que permitan evitar la existencia y/o materialización del impacto**. La adopción de medidas puede consistir en **cesar y/o poner fin** a la actividad que la empresa ha identificado que causa o contribuye al impacto o consecuencia negativa potencial o no manifestada a los derechos humanos. También pueden adoptarse medidas que consistan propiamente en **acciones de mitigación** que adecuen la actividad causante o contribuyente en cuestión. La medida de cese o fin implica una **interrupción o suspensión** de la actividad, mientras que la medida de adecuación o mitigación puede implicar **cualesquiera acciones que se orienten al objetivo de prevenir la existencia y/o materialización del riesgo de impacto o consecuencia negativa en los derechos humanos**. Resaltamos en este punto que estas respuestas de prevención, mitigación y/o cese de actividades se contemplan como respuestas esperadas en el caso de riesgos propiamente tales, es decir, impactos no materializados o manifestados. La **acción de reparación es exclusiva para los eventos que han dejado de ser riesgos al haberse materializado** y concurrido como impactos y consecuencias negativas en los derechos humanos. En estos términos también lo expresa la Guía de Interpretación de la Responsabilidad de Respetar al señalar:

*"(...) Si una empresa corre el riesgo de producir o contribuir a que se produzca una consecuencia negativa sobre los derechos humanos por sus propias actividades, debe interrumpir o modificar la actividad en cuestión a fin de prevenir o mitigar la probabilidad de que esa consecuencia se produzca o vuelva a producirse. Si, a pesar de ello, esa consecuencia se produjera, la empresa deberá procurar activamente su reparación, bien directamente o en colaboración con otros (los tribunales, el gobierno, otras empresas involucradas u otras terceras partes)"<sup>120</sup>*

Lo anteriormente explicado se ubica en la figura siguiente de la Tabla de Parámetros de Control de la Matriz:

Tabla Parámetros Medidas de Control (*)			
Evaluación Complicidad	Tipo de Impacto	Impacto Potencial	Impacto Manifestado
ALTA	Causa	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar	Reparar
MEDIA	Contribuye	"Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar" Ejercicio de influencia	Reparar - Colaborar en reparar
BAJA	Directamente vinculada	Ejercicio de Influencia	Ejercicio de influencia

Figura 59.

<sup>120</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, p. 24



## ¿Qué implica “ejercer influencia”?

En la Tabla de Parámetros de Control no se incluyeron explicaciones sobre qué implica cada Medida de Control, de modo que, si el usuario de la Matriz tiene dudas sobre cómo proceder ante una Medida de Control, es necesario que recurra a esta Guía.

Si la empresa ha identificado que la Evaluación de Complicidad corresponde al nivel baja – es decir, el tipo de impacto adverso identificado es que la empresa se encuentra directamente **vinculada** o en relación directa (no causa ni contribuye)– la respuesta esperada o el Parámetro de Control asignado por los Principios Rectores es el **ejercicio de influencia**, ya sea que se trate de riesgos de impactos potenciales o no manifestados, o si se trata de impactos ya manifestados o materializados. Para el caso de los impactos en que la empresa se ve directamente vinculada y que se han materializado, tanto el comentario del Principio Rector N° 22 como la interpretación oficial de los Principios Rectores expresamente señala que no **existe la obligación de reparar de la empresa, aunque si lo estima puede colaborar** en ella<sup>121</sup>:

*“Si una empresa se encuentra en riesgo de verse involucrada en la aparición de una consecuencia negativa únicamente porque esa consecuencia está vinculada a sus operaciones, productos o servicios a través de una relación comercial, la empresa no es responsable de esa consecuencia: esa responsabilidad recae en la entidad que la provocó o contribuyó a provocarla. Así pues, la empresa no está obligada a la reparación (aunque puede decidir hacerse cargo de ella para proteger su reputación o por otros motivos) (...)”<sup>122</sup>*

*“(...) Si se han producido consecuencias negativas que la empresa no ha provocado ni ha contribuido a provocar, pero que guardan relación directa con operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial suya, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no exige que la empresa misma deba reparar los daños, aunque puede desempeñar un papel en el proceso de reparación.”<sup>123</sup>*

La respuesta a la pregunta N° 30 del documento titulado “Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” provee de una explicación adicional que permitirá al usuario comprender por qué cuando se identifica que un tipo de impacto como directamente vinculada –equivalente a un nivel bajo de la evaluación de complicidad en la Matriz– no implica que la empresa o entidad en relación directa o directamente vinculada tenga la responsabilidad de reparar el daño.

<sup>121</sup> En este punto será relevante tener presente los elementos y/o preguntar que ayudan a la calificación o identificación de un tipo de impacto según el nivel 2 de Parámetro de Complicidad, es decir, si se trata del tipo de impacto “contribuye”.

<sup>122</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, pp.19, 22.

<sup>123</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar*, p.29



Pero esto no es óbice al alcance de su responsabilidad ética o no jurídica en relación al vínculo o relación directa con la entidad que sí lo causa o contribuye (lo que remarca la acepción ética o no jurídica del concepto de complicidad según los Principios Rectores):

*"(...) en los Principios Rectores la **influencia no es la base para atribuir a una empresa la responsabilidad de un daño causado a los derechos humanos, sino que la responsabilidad se determina en función de las consecuencias que sus actividades tengan en los derechos humanos, es decir si dichas actividades provocan o contribuyen a provocar una consecuencia negativa, o si entre sus operaciones, productos o servicios y las consecuencias negativas existe un vínculo directo a través de una relación comercial. Es entonces cuando adquiere importancia el concepto de influencia (en la interpretación que hacen del término los Principios Rectores), pues se utiliza para determinar qué medidas cabe esperar razonablemente de la empresa para hacer frente a esas consecuencias y, normalmente, dicha influencia variará en función del contexto. Si una empresa no ha provocado directamente la consecuencia, la influencia que tiene sobre quien la haya provocado delimitará el abanico de opciones para prevenir o mitigar esa consecuencia, pero no afectará al alcance de la responsabilidad en sí misma**"*<sup>124</sup>

¿Pero qué implica ejercer influencia? De acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 19 letra b, el **ejercicio de influencia consiste en la capacidad que tiene la empresa de modificar la conducta de la entidad que causa y/o contribuye al daño** y que se encuentra directamente vinculada o en relación directa con la empresa:

*Se considera que tiene influencia la empresa que sea capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño.*<sup>125</sup>

De modo que el ejercicio de influencia de la empresa consiste en intentar lograr que la empresa que causa o contribuye al impacto adverso y con la que se encuentra en directa relación o directamente vinculada, adopte respuestas acordes a los Principios Rectores y que se consignan en la Matriz a través de los Parámetros de Control. **Sea que se trate de impactos materializados o aún potenciales, se espera que el ejercicio de influencia realizado por la empresa derive en que la entidad que causa o contribuye adopte medidas de prevención, mitigación y/o cese; y en el caso de que el impacto se haya materializado, que se adopten medidas que impidan la ocurrencia de un nuevo evento a través de dichas acciones de mitigación y/o cese, lo que puede incluir la colaboración en reparar si la empresa directamente vinculada así lo estima.**

<sup>124</sup> Pp. 35-36

<sup>125</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p.25

En este sentido, la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar continúa la idea de los Principios Rectores:

*"(...) No obstante, tiene la responsabilidad de hacer pesar su influencia para inducir a la entidad que provocó a esa consecuencia o contribuyó a provocarla a que evite o mitigue la posibilidad de que vuelva a producirse. Eso puede suponer trabajar con esa entidad o con otras que puedan prestar ayuda."<sup>126</sup>*

Finalmente, cabe agregar que el comentario al Principio Rector 19 establece como ejemplo o hipótesis posible el **escenario en que la empresa directamente vinculada no tenga posibilidad para cambiar la conducta de la empresa que causa o contribuye a la consecuencia negativa en los derechos humanos**. En dicho evento, la empresa sin posibilidad de ejercer su influencia **deberá evaluar** la opción de poner fin a la relación comercial con la entidad que se encuentra involucrada con el impacto negativo en los derechos humanos:

*Hay situaciones en que la empresa carece de influencia para prevenir o mitigar las consecuencias negativas y es incapaz de aumentar su influencia. En tales casos, debe considerar la posibilidad de poner fin a la relación, tomando en consideración una evaluación razonable de las consecuencias negativas que esa decisión pueda acarrear para la situación de los derechos humanos.<sup>127</sup>*

Para adoptar la decisión de poner fin a la relación comercial cuando se carezca de la posibilidad de ejercer influencia, la empresa deberá considerar elementos adicionales como, por ejemplo, si la relación directa con la empresa representa un vínculo esencial para sus operaciones y servicios, y si existen alternativas razonables de suministro y/o valor. Asimismo, la consideración de la gravedad del impacto es ciertamente el factor que debe incluirse en la ponderación para decidir adoptar el término de la relación, sobre todo al asignar una prioridad para adoptar o no la decisión y considerar si acaso dicha medida no aumenta en sí misma la gravedad del impacto:

*Si la relación comercial es "crucial" para la empresa, poner fin a la misma plantea nuevos problemas. Cabe considerar crucial una relación comercial si de ella depende un producto o servicio esencial para la actividad empresarial y para el cual no existe una fuente alternativa razonable. También en este caso, debe tenerse en cuenta la gravedad de las consecuencias sobre los derechos humanos: cuanto más grave sea la violación, menos deberá tardar la empresa en decidir si rompe la relación. En cualquier caso, mientras prosiga la violación en cuestión y la empresa mantenga su relación comercial, debe estar en condiciones de demostrar sus propios esfuerzos por mitigar el impacto y aceptar las consecuencias —en términos de reputación, financieras o legales— de prolongar su relación.<sup>128</sup>*

<sup>126</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, p. 19 y 22.

<sup>127</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 26.

<sup>128</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 26

Lo anteriormente explicado se muestra en la Tabla de Parámetros de Control de la Matriz, a efectos de que el usuario pueda identificar su ubicación:

Tabla Parámetros Medidas de Control (*)			
Evaluación Complicidad	Tipo de Impacto	Impacto Potencial	Impacto Manifestado
ALTA	Causa	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar	Reparar
MEDIA	Contribuye	"Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar" Ejercicio de influencia	Reparar - Colaborar en reparar
BAJA	Directamente vinculada	Ejercicio de Influencia	Ejercicio de influencia

Figura 60.

### ¿Qué implica Reparar o Colaborar en reparar?

Lo primero que corresponde decir respecto del Parámetro de Control "Reparar" consignado dentro de la Matriz es que esta no profundiza en posibles ejemplos de reparación (ni en cualesquiera otros ejemplos de Medidas de Control). Esta decisión se adoptó teniendo en cuenta las discusiones que sirvieron de base para la construcción de la Matriz<sup>129</sup>. La usabilidad de la Matriz en la realidad operativa interna de las empresas dará luces sobre si esta decisión constituye un límite o un acierto del instrumento. Además, es pertinente volver a hacer notar al usuario que la Matriz contiene secciones que distinguen entre impactos potenciales versus impactos manifestados, pues los Principios Rectores operan desde esa lógica y asignan respuestas (que en la Matriz corresponden a los parámetros de control) según los tipos de impactos (asociados en la Matriz a los niveles de complicidad a través de los parámetros del mismo nombre).

Dicho lo anterior, corresponde señalar que, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 19 y el comentario del Principio Rector N° 22, la reparación es una de las respuestas que se espera de las empresas **en el caso de impactos manifestados o actuales**. Es decir, **no estamos propiamente ante una hipótesis de riesgos, sino de consecuencias negativas en los derechos humanos que se han manifestado en la realidad**, que ya se han materializado. En este caso, por tanto, **falló la prevención y las acciones de mitigación y/o cese** orientadas a conseguir dicha prevención:

*"Las consecuencias potenciales deben prevenirse o mitigarse mediante la integración horizontal de las conclusiones en toda la empresa, en tanto que las consecuencias reales, es decir las que ya se hayan producido, deben ser reparadas (Principio 22)."*<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Para más información sobre estas discusiones, consultar el Anexo I.

<sup>130</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", p.25.

“Aun con las mejores políticas y prácticas, una empresa puede provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos que no haya sabido prever o evitar (...)”<sup>131</sup>

La respuesta o control de “reparar” es la razón central por la que en la Matriz se **distingue entre impactos potenciales e impactos manifestados**. El usuario debe tener presente como un elemento crítico esta distinción, que se ubica como se marca en la figura a continuación:

Impactos adversos potenciales (riesgo de impactos): matriz de ejemplo										
Hipótesis de Impacto	Derechos Humanos	Titular impactado	Tipo de Impacto (Evaluación de Complicidad)	Escala	Alcance	Cualidad de Irreparable	EVALUACIÓN DE GRAVEDAD CON SENSIBILIDAD DE DDHH	Medidas de Control	Responsable	Acciones de Control
Número alto de trabajadores sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales por falta de condiciones de seguridad y medidas de prevención. Aumenta el número de trabajadores con accidentes con resultado inhabilitante para el trabajo.	Nivel más alto de salud física y mental	Trabajadores Trabajadoras	CAUSA	3	2	3	ALTA	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar		Reparar
	Condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.									

Figura 61.

El usuario debe tener presente que la reparación es un control asignado solo cuando nos encontramos ante impactos manifestados calificados con el Nivel Alta o Media, de acuerdo con los Parámetros de Complicidad, esto es, si la empresa **causa (provoca) o contribuye** a causar el impacto o consecuencia adversa o negativa en los derechos humanos. Así lo expresa el Principio Rector N° 22 y su comentario. Podrá el usuario advertir que existe un vínculo explícito con el factor de cualidad de irreparable o irremediable de los Parámetros de Gravedad que debe ser considerado. De este modo, **reparar o colaborar en reparar implica acciones que reestablezcan al titular de derechos humanos afectado a una situación igual o a lo menos equivalente a la previa a la ocurrencia del impacto:**

*“Si las empresas determinan que han **provocado o contribuido** a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.”<sup>132</sup>*

*“(...) El carácter de “irremediable” es el tercer factor importante, y el término se utiliza en este contexto para establecer los **límites de la capacidad de devolver a los afectados a una situación que sea al menos la misma, o equivalente, que la situación antes de las consecuencias negativas**. A esos fines, la indemnización económica solo tiene interés en la medida en que puede facilitar esa rehabilitación.”<sup>133</sup>*

<sup>131</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, p.28

<sup>132</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, p.28

<sup>133</sup> Naciones Unidas (2012), La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación, p. 95

¿Qué acciones concretar implica reparar? De acuerdo con el Principio Rector N° 25, no se reducen a simples compensaciones o indemnizaciones pecuniarias, sino que puede consistir o implicar las siguientes acciones:

*La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición.*<sup>134</sup>

En este sentido, la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar señala que reparar puede consistir o puede implicar una disculpa o adopción de medidas que garanticen la no repetición del evento no deseado. La OECD Due Diligence Guidance indica a este respecto:

*"(...) Podría ser una disculpa, la adopción de medidas para garantizar que el problema no pueda volver a producirse, una indemnización (económica o de otro tipo) por los daños causados, el cese de una actividad o relación comercial determinada, o alguna otra forma de reparación que acuerden las partes (...)"*<sup>135</sup>

*"(...) el tipo de reparación o combinación de reparaciones que sean apropiados dependerá de la naturaleza y extensión del impacto adverso y puede incluir disculpas, restitución o rehabilitación (por ej., reincorporación de trabajadores despedidos, reconocimiento de un sindicato para negociar colectivamente), compensaciones financieras o no financieras (por ejemplo, establecer fondos de compensación de víctimas, o de temas educacionales y proyección futura), sanciones punitivas (por ejemplo, despidos a personeros responsables del daño), adopción de medidas para prevenir futuros impactos adversos (...)"*<sup>136</sup>

Lo anteriormente explicado se muestra en la figura siguiente de la Tabla de Parámetros de Control de la Matriz, para que el usuario pueda identificar su ubicación:

Tabla Parámetros Medidas de Control (*)			
Evaluación Complicidad	Tipo de Impacto	Impacto Potencial	Impacto Manifestado
ALTA	Causa	Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar	Reparar
MEDIA	Contribuye	"Cesar y/o poner fin Prevenir /o mitigar" Ejercicio de influencia	Reparar - Colaborar en reparar
BAJA	Directamente vinculada	Ejercicio de Influencia	Ejercicio de influencia

Figura 62.

<sup>134</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", p. 33

<sup>135</sup> Naciones Unidas (2012), La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación, p.74.

<sup>136</sup> OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance..., p. 34. Traducción libre.

## **¿Las empresas tienen siempre la obligación de reparar, una vez identificado el tipo de impacto?**

**No.** De acuerdo con los Principios Rectores precedentemente citados, las empresas no tienen en todo escenario de impacto adverso o consecuencia negativa en los derechos humanos la obligación de reparar. Dicha obligación surge solo cuando el impacto se ha manifestado en la realidad, es decir, ha dejado de ser un riesgo propiamente tal y además se trata de impactos que la empresa ha causado o contribuido.

El comentario del Principio Rector N° 17 señala que los elementos esenciales de la debida diligencia se encuentran en los Principios Rectores N° 18 a 21<sup>137</sup>. Se evidencia, por tanto, que el Principio Rector N° 22 (que aborda la reparación) ha sido excluido de los denominados “elementos esenciales” de la debida diligencia. Esto no quiere decir que la reparación no sea esencial, sino que el mecanismo de debida diligencia guarda coherencia con el enfoque de riesgos y metodologías de gestión de riesgos empresariales, es decir, tiene un carácter esencialmente preventivo y, por tanto, se focaliza en que los impactos o consecuencias negativas que las empresas puedan causar o contribuir no lleguen a materializarse.

Por otro lado, cabe destacar que la OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct guarda una diferencia no menor con los Principios Rectores, pues este documento no explicita la respuesta de reparación o la colaboración en ella, cuando el tipo de impacto sea “contribuye” al impacto adverso potencial o manifestado<sup>138</sup>. Sin embargo, como ya se expuso, los Principios Rectores y su Guía interpretativa explícitamente recomiendan dicha respuesta para los impactos en los que la empresa contribuye. Probablemente esta diferencia se explica porque los Principios Rectores también refieren la noción de colaborar en reparar, lo que dependerá de una decisión judicial o administrativa, o bien de una decisión corporativa, a efectos de proteger la licencia social para operar, si la empresa así lo estima.

## **¿Por qué la Participación es clave en los Parámetros de Control y en especial en materia de reparación?**

La participación es un satisfactor de las medidas concretas que una empresa puede adoptar para cualquier Parámetro de Control que corresponda. Además de considerar el factor de gravedad de noción o cualidad de irreparable, de acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 25, particularmente para el concepto o noción de reparación es relevante que las empresas tengan presente el **concepto de agravio**, esto es, el impacto o consecuencia negativa en los derechos humanos que guarda una relación directa con la **percepción de la afectación que tienen los propios titulares de derechos y que implica tomar en cuenta su participación y/u opinión**.

<sup>137</sup> “(...) Este principio define los parámetros de la debida diligencia en materia de derechos humanos, en tanto que los Principios 18 a 21 definen sus componentes esenciales.” Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar*, p. 21

<sup>138</sup> OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 72



En este mismo sentido, también lo explicita la Guía para la Interpretación de la Responsabilidad de Respetar:

*"(...) En el contexto de estos Principios Rectores, por agravio se entiende la **percepción de una injusticia** que afecte a los derechos reivindicados por una persona o grupo de personas sobre la base de una ley, un contrato, promesas explícitas o implícitas, prácticas tradicionales o nociones generales de justicia de las comunidades agraviadas."*<sup>139</sup>

*"Las reparaciones pueden adoptar diversas formas, y es importante comprender qué es lo que los afectados considerarán una reparación eficaz, aparte de la propia opinión de la empresa".*<sup>140</sup>

Por otra parte, el Principio Rector N°31 establece criterios que, para efectos del Parámetro de Control, también se asocian a la participación de los titulares afectados, que referiremos más adelante.

El Principio Rector N° 21 especifica la expectativa de incluir la participación en la comunicación de las medidas que adopta la empresa en el proceso de debida diligencia. Dichas especificaciones representan desafíos que aún persisten para las empresas que tienen procesos ya ejecutados de debida diligencia, pues tiene que ver con la etapa de comunicación del proceso mismo. La comunicación del proceso de debida diligencia debe referirse no solo a sus resultados (esto es, las medidas que se han adoptado por la empresa una vez identificados los impactos), sino que también debe adecuarse al principio de participación de los titulares de derechos humanos que son afectados y quienes deben ser considerados en cuanto a sus inquietudes y/o planteamientos respecto de los Parámetros de Control que se adopten, especialmente cuando dichos controles se traten de reparaciones:

*Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto.*

El comentario del Principio Rector N° 21 señala que existen muchas formas a través de las que la empresa puede realizar la comunicación del proceso de debida diligencia. Como Red Pacto Global Chile nos centramos de forma específica en una de ellas a través del Estudio SIPP, que corresponde a los Reportes de Sostenibilidad, y al respecto podemos afirmar que existen brechas por cerrar, considerando la expectativa del Principio Rector N° 21 y la forma en que las empresas presentan la información en sus reportes relativa a impactos negativos en derechos humanos.

<sup>139</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, pp. 33-34.

<sup>140</sup> Naciones Unidas (2012), *La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación*, p.74.

Particularmente en relación a los Parámetros de Control, nos interesa destacar que el referido Principio Rector N° 21 establece que la comunicación que se realice del proceso de debida diligencia debe satisfacer el acceso a la información a los afectados por los impactos identificados. Asimismo, la referida información debe ser suficiente, a efectos de que los titulares y sociedad en general puedan evaluar si las medidas adoptadas se adecuan a los Principios Rectores y, finalmente, que la comunicación de las medidas adoptadas debe realizarse con estándares que no pongan en riesgo a los titulares de derechos humanos (además de no vulnerar elementos legítimos de confidencialidad empresarial):

*"(...) En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:*

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;*
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada; c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial."*<sup>141</sup>

### **¿Qué interacciones deben tener presentes las empresas en relación a los mecanismos de reparación internos?**

Los 3 Pilares de los Principios Rectores se encuentran vinculados y, de forma global, tienen una lógica que se encuentra ligada o es consecencial. De este modo, es el propio comentario del Principio Rector N° 22 el que señala que si las empresas califican un impacto con nivel Alta o Media en cuanto a la Complicidad –esto es, si causan o contribuyen a este impacto– pueden adoptar la respuesta de reparación a través de mecanismos de reclamación instalados dentro de la misma operación de la empresa:

*"(...) Si una empresa detecta una situación de este tipo, ya sea mediante el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos o por otros medios, debe emplearse a fondo, en virtud de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, para remediar esa situación, por sí sola o en cooperación con otros actores. El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación, siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el Principio 31."*<sup>142</sup>

Por otra parte, el Principio Rector N°29 indica que las empresas deben establecer mecanismos de reclamación que sean eficaces y que se encuentren a disposición de las personas titulares de derechos humanos que pueden ser o están siendo impactadas de forma negativa. De acuerdo con el comentario del Principio Rector N° 29, estos mecanismos cumplen con dos funciones esenciales

<sup>141</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p.27-28.

<sup>142</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 29

y estas constituyen las razones por las que las empresas deben revisar y utilizarlos como fuentes valiosas para efectos de ejecutar un proceso de debida diligencia adecuado:

*"(...) En primer lugar, contribuyen a determinar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos (...) ofrecen un cauce para que las personas directamente afectadas por las operaciones de la empresa expresen su preocupación cuando consideren que están sufriendo o van a sufrir consecuencias negativas. Analizando las tendencias y las pautas de las denuncias, las empresas también pueden identificar problemas sistémicos y adaptar sus prácticas en consecuencia (...) En segundo lugar, estos mecanismos permiten que la empresa se ocupe de los daños detectados y repare las consecuencias negativas, de forma temprana y directa, a fin de evitar daños mayores o una escalada de reclamaciones.*"<sup>143</sup>

El usuario de la Matriz deberá tomar en cuenta que el Principio Rector N° 31 establece criterios específicos de eficacia de estos mecanismos de reclamación que se alojen a nivel operacional dentro de la empresa, los que se encuentran estrechamente ligados con los posibles controles que se pueden asignar a cada impacto identificado<sup>144</sup>.

En particular, queremos relevar el carácter participativo que deben reunir los mecanismos de reclamación operacionales dentro de la empresa, a efectos de poder considerar que constituyen un mecanismo eficaz para especificar el control que corresponde según el tipo de impacto identificado:

*"(...) Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:*

*(...) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;*

*(...) Los mecanismos de nivel operacional también deberían:*

*h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios."*<sup>145</sup>

<sup>143</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", p.39

<sup>144</sup> Los mecanismos de reclamación eficaces deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo (además de basarse en la participación y el diálogo). Para más detalle de qué significa cada criterio revisar el Principio Rector N° 31. Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, p. 41

<sup>145</sup> Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar", p.41.

El usuario de la Matriz debe tener en cuenta que las principales interacciones de los mecanismos operacionales de reclamación o queja internos en la empresa o entidad, serán con aquellos mecanismos estatales judiciales y no judiciales que operen dentro de la jurisdicción nacional que corresponda. En el caso chileno, esto tiene que ver con los tribunales judiciales civiles, penales, laborales y la sede contenciosa administrativa y que se asocian con las responsabilidades legales de las empresas, probablemente ya mapeadas como riesgos en los sistemas de compliance internos.

El Principio Rector N° 23 puntualiza en su letra a y c recomendaciones que pueden ser útiles para convencer al Directorio y Alta Administración de la Empresa de la importancia de ejecutar una debida diligencia según los Principios Rectores, haciendo el respectivo enlace a las temáticas que los canales de reclamación o queja internos gestionan. Esto se vincula con los Parámetros de Complicidad, específicamente en la acepción jurídica del concepto de complicidad, que se entiende como responsabilidad:

*"(...) En cualquier contexto, las empresas deben:*

*Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;*

*(...)*

*Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.<sup>146</sup>*

Que el usuario tenga presente la interacción de los Parámetros de Control con los Parámetros de Complicidad (en específico su acepción legal), le permitirá adoptar perspectivas que incluyan aquellos riesgos legales que probablemente ya se encuentran mapeados en matrices internas por sus áreas legales o de compliance.

Destacamos que existe actualmente en curso un proyecto de investigación encargado por la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos denominado Proyecto sobre Rendición de Cuentas y Reparación del ACNUDH<sup>147</sup>, que puede ser consultado por las empresas, a efectos de profundizar en estos estándares y las interacciones entre los mecanismos estatales judiciales y no judiciales con los mecanismos operacionales de reclamación dentro de las empresas<sup>148</sup>. El proyecto explicita la necesidad de generar regulaciones vinculantes que permitan aprovechar el potencial de este tipo de mecanismos internos.

<sup>146</sup> Naciones Unidas (2011), *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*, p. 29

<sup>147</sup> <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>

<sup>148</sup> *Que dentro de la jerga empresarial son denominados como hotlines, canales de denuncia o canales de quejas y usualmente incluyen funciones o cuentan con mecanismos de reparación independientes de su denominación o jerga.*

Asimismo, el proyecto profundiza en recomendaciones para la mejor comprensión de los criterios de eficacia de estos mecanismos, de acuerdo con el Principio Rector N° 31, que recomendamos consultar directamente, a efectos de idear las acciones de control conforme a los Principios Rectores<sup>149</sup>.

## V. Desafíos, Brechas y Oportunidades.

- ✓ El principal **DESAFÍO** es que este instrumento logre ser implementado. Para ello es necesario que las empresas se comprometan y utilicen esta herramienta educativa a su disposición, y adecuen sus sistemas de gestión de riesgos a los estándares de los Principios Rectores respecto de la debida diligencia. Sugerimos al usuario realizar el ejercicio propuesto a través del uso de la Matriz y retroalimentar a Red Pacto Global Chile y su grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos respecto de los resultados de su ejercicio, permitiendo el aprendizaje entre pares y habilitando la mejora continua en debida diligencia.

En este sentido, la integración de los derechos humanos en la gestión empresarial continúa siendo un desafío declarado por los participantes que ayudaron a construir esta Guía y el cómo es la gran interrogante que las empresas plantean. La Matriz y esta Guía buscan responder de forma práctica a esta pregunta, de modo que se presenta a su vez como una oportunidad.

Lo anterior no resulta una cuestión menor, sobre todo considerando que los participantes manifestaron que, en su gran mayoría, los procesos de debida diligencia en general y también en derechos humanos en particular, se tercerizan o externalizan a través de empresas de asesoría, auditoras y/o consultoras. En este sentido, es un proceso que forma parte de la cadena de valor de las empresas, quienes en su calidad de contratante principal o mandante de la consultora o entidad ejecutante del proceso de debida diligencia pueden, a través de la Matriz y su Guía, tener a la vista los elementos esenciales de la debida diligencia conforme a los Principios Rectores, a modo de control y evaluación del proceso de debida diligencia ejecutado por un equipo externo.

Como segunda cuestión relevante, se plantearon dudas por los participantes sobre el nivel dentro de la empresa al que debiera llevarse este proceso. Sin lugar a dudas, debemos recalcar que el proceso de debida diligencia debiera derivar de la declaración de compromiso al más alto nivel de administración (Directorio), pero para efectos de lograr aquello, contar con una herramienta educativa de carácter práctica resulta relevante para saber explicar qué implica ese compromiso y cómo se concreta a través de la debida diligencia, al comprender los elementos esenciales de esta y comunicándola, para que la más alta administración de la empresa suscriba el compromiso, comprendiendo su carácter y contenido.

<sup>149</sup> Los documentos y las recomendaciones aludidas de este proyecto y que se refieren específicamente a los mecanismos de reclamación alojados dentro de las empresas pueden ser consultados en el siguiente link: [https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ARP\\_III.aspx](https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx)

- ✓ Hay una **OPORTUNIDAD** que aprovechar de la experiencia y mirada práctica propia de las empresas, esta fue un aporte clave en la construcción de esta herramienta. Nos referimos específicamente a los conocimientos en materia de gestión e implementación de políticas y las estrategias que se adoptan para lograr la efectividad interna en la organización; por ejemplo, el establecimiento de incentivos a los dueños de procesos dentro de la empresa, las medidas de control de la gestión y los indicadores que la miden tanto a esta como al desempeño mismo de las funciones, etc.

La Matriz y la presente Guía constituyen un aporte que pretende ser un puente entre la experiencia de las empresas y las recomendaciones de los Principios Rectores. Consideramos que este esfuerzo debe continuar y cimentarse en dicha experiencia de los usuarios de estos instrumentos, a efectos de que los Principios Rectores puedan tener operatividad y se apliquen dentro de las empresas.

- ✓ Una **BRECHA** identificada respecto de este instrumento es que su uso y/o aplicación no implica un proceso de debida diligencia, sino que únicamente busca educar al usuario en sus elementos esenciales, visibilizándolos de una forma lo más similar a instrumentos internos. Las empresas pueden utilizar la matriz para construir internamente capacidades basadas en la formación y educación interna en estas materias y que luego les permitirán definir las mejores estrategias para implementar el mecanismo de debida diligencia conforme a los Principios Rectores, ya que comprenderán sus elementos esenciales.
- ✓ Una **OPORTUNIDAD** resulta de este instrumento y la Matriz para las comunidades y titulares de derechos humanos que potencial o actualmente son afectados por los impactos negativos que las empresas causan, contribuyen o en los que se ven directamente vinculadas. La herramienta de la Matriz y su Guía tienen como usuario intencionado a las empresas; sin embargo, tienen la potencialidad de que las comunidades y titulares de derechos humanos puedan utilizarla en la defensa y exigencia de respeto a sus derechos humanos, como un complemento a sus propios procesos de monitoreo, control y/o exigencia de rendición de cuentas a las empresas que afectan sus derechos. El objetivo de educar en los Principios Rectores y en los elementos esenciales de la debida diligencia de la Matriz a las empresas, puede cumplir una función similar para las comunidades, pero habilitándoles en la formación y educación, a efectos de exigir y defender sus derechos respecto de aquellas empresas que no respetan los derechos humanos, incumpliendo el mandato del Pilar II de los Principios Rectores.



## VI. Referencias

Comisión para el Mercado Financiero. (2021) "Informe Final. Incorpora temática de sostenibilidad y gobierno corporativo en la Memoria Anual". Disponible en línea: [https://www.cmfchile.cl/sitio/aplic/serdoc/ver\\_sgd.php?s567=c7cce0d0ef34e69eb4391d1a345c9d81VFdwQmVVMVSWGhOUkZFeFRtcFpkMDFuUFQwPQ=&secuencia=-1&t=1636726759](https://www.cmfchile.cl/sitio/aplic/serdoc/ver_sgd.php?s567=c7cce0d0ef34e69eb4391d1a345c9d81VFdwQmVVMVSWGhOUkZFeFRtcFpkMDFuUFQwPQ=&secuencia=-1&t=1636726759)

Comisión para el Mercado Financiero. "Norma de Carácter General N° 461 (NCG N° 461) que modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores y modifica y deroga las normas que indica, de fecha 12 de noviembre de 2021". Disponible en línea: [https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg\\_461\\_2021.pdf](https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_461_2021.pdf)

Global Reporting Initiative (2021). "GRI 1: Foundation 2021. Universal Standard". Disponible en línea: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/?g=19485d6f-2bd3-4752-8a52-6da1df60d9dc&id=12024>

Global Reporting Initiative (2021). "GRI 2: General Disclosures 2021". Disponible en línea: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/?g=19485d6f-2bd3-4752-8a52-6da1df60d9dc&id=12024>

Global Reporting Initiative (2021). "GRI 3: Material Topics 2021". Disponible en línea: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/?g=19485d6f-2bd3-4752-8a52-6da1df60d9dc&id=12024>

Global Reporting Initiative. "Sector Program". Disponible en línea: <https://www.globalreporting.org/standards/sector-program/>

Instituto Danés de Derechos Humanos (2020). "Human Rights Impact Assessment: Guidance and Toolbox", disponible en línea: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>

Naciones Unidas (2011), Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar". Disponible en línea: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

Naciones Unidas (2012), La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos. Guía para la interpretación. Disponible en línea: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf)

Naciones Unidas, Asamblea General (2021). "Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio". Disponible en línea: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G21/093/85/PDF/G2109385.pdf?OpenElement>. [Informe del Informe Grupo de Trabajo en Derechos Humanos y Empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39 de fecha 22 de abril de 2021 (Sobre los 10 años de implementación de los Principios Rectores)].

Naciones Unidas. Oficina del Alto Comisionado (2014), "Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos". Disponible en línea: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

Nora Götzmann, et al. (2020), Analysing Impacts Practitioner Supplement. Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox. The Danish Institute for Human Rights. Disponible en línea: <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox/phase-3-analysing-impacts>

OECD (2019). Due Diligence for Responsible Corporate Lending and Securities Underwriting. Disponible en línea: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-for-responsible-corporate-lending-and-securities-underwriting.htm>

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. Disponible en línea: [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector\\_9789264290587-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_9789264290587-en)

OECD Due Diligence Guidance por Responsible Business Conduct (2018). Disponible en línea: <https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

Sen, Amartya (1999). "Development as freedom". First Anchor Books Edition. EBook.

Shift, Global Compact y Oxfam. Hacer negocios respetando los derechos humanos: herramienta guía para empresas de. Disponible en línea: [https://www.businessrespecthumanrights.org/image/2019/2/11/shift\\_hacernegocios\\_derechoshumanos\\_esp\\_v021119.pdf](https://www.businessrespecthumanrights.org/image/2019/2/11/shift_hacernegocios_derechoshumanos_esp_v021119.pdf)

Squella, A (2011). Introducción al Derecho. Editorial Jurídica de Chile. EBook. Disponible en línea: <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:CL/squella/sources/5987>

United Nations General Assembly, Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Disponible en <https://undocs.org/A/73/163> [Informe de Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 de fecha 16 de julio de 2018 (Sobre implementación de la debida diligencia empresarial según los Principios Rectores)]

## VII. Anexo I. Metodología y antecedentes para la construcción de esta Guía.

El presente documento es resultado de los talleres realizados durante el año 2021 por el equipo de Gestión de Proyectos de Red Pacto Global Chile a través del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos, representado por la empresa Colbún. El presente documento surge a raíz de la necesidad de contar con una Guía que apoye el uso y aplicación de la **Matriz Genérica de Riesgos de Impacto en Derechos Humanos**, herramienta que fue **publicada en marzo de 2021 y es producto del trabajo realizado durante el año 2020** por el Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Pacto Global.

Ambos instrumentos, la Matriz y la presente Guía se encuentran íntimamente ligados. La construcción de las herramientas se basó en la participación de las y los asistentes a los talleres ejecutados durante 2020 a 2021 y tomó en consideración sus opiniones, dudas y susceptibilidades en torno al proceso de debida diligencia empresarial, cuyos elementos esenciales están señalados en los Principios Rectores para Empresas y Derechos Humanos. Durante el trabajo llevado a cabo en 2020 se realizó una **sesión de trabajo denominada "Nudos Críticos"** en la que se identificaron puntos centrales de las secciones de la Matriz que podían generar contradicciones o enfrentar dilemas, interacciones o incluso tensiones con los sistemas internos de gestión de riesgos.

Dentro de la planificación de trabajo del Grupo de DDHH para el año 2021, el **objetivo general** planteado fue asistir a empresas del sector público y privado en la implementación de la Matriz Genérica de Riesgos de Impacto en Derechos Humanos para visibilizar los conceptos críticos de una debida diligencia conforme a los Principios Rectores e instrumentos afines.

Por otra parte, los **objetivos específicos** fueron (i) profundizar contenidos claves de Debita Diligencia (ii) Facilitar la aplicación y técnicas prácticas entre pares para el proceso de Debita Diligencia (iii) Ejercicio de influencia de empresas más avanzadas y fortalecimiento de su adhesión (iv) Preparar a las empresas para cambios en contenidos GRI relacionados al proceso de debida diligencia y/o cambios regulatorios a nivel internacional y (v) Evaluar el conocimiento adquirido por las y los asistentes.

Para dar cumplimiento al objetivo general y a los objetivos específicos de la planificación, se diseñó un ciclo de sesiones con las que se dio continuidad al trabajo de los años anteriores del Grupo de DDHH. De este modo, la metodología de las sesiones de 2021 buscó que los participantes comprendieran en mayor profundidad la Matriz y sus secciones publicadas en 2021. Nuevamente este trabajo tuvo como elemento central la participación de los asistentes en las sesiones de trabajo planteadas.

Durante 2021 cada sesión incluyó una sección expositiva en la que se traspasaban los contenidos y una sección participativa en la que los asistentes planteaban preguntas y/o dudas relativas a la parte expositiva, o bien, relacionadas al trabajo en grupo que debían abordar. Para cada

sesión se elaboró un Acta que resume de forma general los principales puntos abordados por los participantes, cuyo contenido incluye una síntesis, una sección de diagnósticos, acuerdos y/o desafíos, una sección de propuestas y/o expectativas, una sección de disensos y finalmente, una sección de nudos críticos identificados en el diálogo entre pares y/o consultas hechas al Equipo PG. A continuación, enumeramos y describimos las sesiones ejecutadas en 2021.

**SESIÓN N°1:** La primera sesión se llevó a cabo el 01 de julio de 2021 y consistió en una plenaria en la que los participantes se presentaron y comentaron los avances en materia de derechos humanos en sus empresas. Esto permitió al Equipo PG realizar algunos ajustes atendiendo a los diferentes niveles de los participantes, tomando además conocimiento de sus expectativas.

**SESIÓN N°2:** La segunda sesión se realizó el 22 de julio de 2021. Su parte expositiva se abordó navegando las secciones de la Matriz Genérica atingentes, correspondientes a las premisas para identificar un evento de impacto negativo o adverso en los derechos humanos conforme a los Principios Rectores y los Parámetros de Complicidad. En específico, la sección expositiva de esta sesión abordó la noción de sistemas de protección de los derechos humanos y los botones de la Matriz referidos a las declaraciones y los tratados internacionales del sistema internacional y del sistema interamericano de protección, el concepto de Complicidad y la tipología de impactos posibles en derechos humanos conforme a los Principios Rectores.

**SESIÓN N°3:** La tercera sesión se llevó a cabo el 12 de agosto de 2021. La parte expositiva se abordó navegando las secciones de la Matriz Genérica vinculadas a los Parámetros de Gravedad. En específico, la sección expositiva de esta sesión abordó el concepto de Gravedad de la afectación en derechos humanos y los subcriterios de Escala, Alcance y Calidad de Irreparable que componen al concepto.

**SESIÓN 4°:** Finalmente, la cuarta sesión se efectuó el 09 de septiembre de 2021. Abordó en su parte expositiva los Parámetros de Control, específicamente el concepto de control en gestión de riesgos empresariales y el concepto de reparación en el ámbito de los derechos humanos, resaltando las diferencias que operan cuando se identifican riesgos potenciales o impactos materializados.

En cada una de estas sesiones se entregaron documentos sobre el contenido traspasado en la sección expositiva ("entregables") que llegaron a un total de 5 y están basados en la revisión de fuentes secundarias de información y/o investigación bibliográfica autorizada en materia de debida diligencia conforme a los Principios Rectores y cuyo listado es acompañado en una lista de referencias en la Guía. Asimismo, como se señaló precedentemente, cada una de las sesiones ejecutadas contó además con una sección participativa en la que los asistentes manifestaban sus dudas, cuestionamientos y sugerencias a la Matriz, problematizando los contenidos traspasados en la sección expositiva. De esta sección participativa se tomaron actas que permitieron identificar tanto las actualizaciones necesarias para la Matriz como los ajustes a los documentos que fueron entregados en el curso de las sesiones y que configuran la base de este instrumento.

De este modo, la metodología utilizada para construir el presente documento tiene un carácter cualitativo y como **base el contenido traspasado en las secciones expositivas de las sesiones ejecutadas durante 2021, los entregables que describen los contenidos y conceptos claves, así como las actas de cada sesión correspondientes a sus secciones participativas.** En conjunto,

cumplen con el objetivo general y los objetivos específicos planteados para el trabajo de año 2021 del Grupo de Empresas Líderes en Derechos Humanos de Red Pacto Global Chile.

## Cambios y Actualización a la Matriz Genérica de Riesgos de Impacto en Derechos Humanos:

En la Guía constantemente se hacen referencias al Anexo I para obtener más información respecto de las discusiones dadas que permitieron la construcción de la Matriz, así como de sus secciones específicas. En las sesiones que se describieron de forma precedente los participantes problematizaron la herramienta y realizaron comentarios y observaciones que constituyen la base para la adecuación y actualización de la segunda versión de la Matriz.

Los principales cambios que constituyen la versión actualizada de la Matriz se amparan bajo la observación y expectativa manifestada durante la **Sesión N°1** por los participantes de **integrar los derechos humanos** a la gestión de la operación empresarial. Como formas específicas de realizar dicha integración, los participantes señalaron la **necesidad de aumentar el conocimiento de esta temática dentro de sus organizaciones para transformarlo en parte de la cultura empresarial**, logrando, de este modo, permear a todos los niveles de la empresa (no solo a nivel de Directorio o gerencias) y desmitificando la temática, sobre todo atendiendo a ciertas resistencias que se perciben al interior de las empresas, permitiendo la adopción de medidas más eficientes para abordar los impactos negativos en los derechos humanos<sup>150</sup>.

Los cambios introducidos a la Matriz son los siguientes:

1. Se ha replantado la sección y contenidos correspondientes a los botones de enlace a **Derechos Humanos**.



Figura 1. Botones de sección de Derechos Humanos en Matriz Versión 2021.

<sup>150</sup> Acta Sesión N°1 Ciclo 2021.

Las empresas manifestaron como un desafío que persiste, incluso para aquellas con procesos de debida diligencia en marcha, el mapeo y la identificación de los derechos humanos que pueden ser potencialmente impactados, a efectos de lograr establecer una cultura empresarial sólida en esta materia, pero también que el instrumento que sea utilizado para ello les permita verificar que la identificación de impactos se encuentra alineada a los estándares exigidos por los Principios Rectores<sup>151</sup>. Las empresas más avanzadas en esta materia recomendaron a las empresas con otros niveles de avance comenzar el proceso de identificación a través de temas o áreas que se relacionan a los derechos humanos y que actualmente gestionan, como, por ejemplo, trabajadores, salud y seguridad<sup>152</sup>.

En relación a estos puntos, los botones de derechos humanos de la Matriz fueron percibidos por las empresas como demasiado complejos y confusos para hacer la identificación de derechos humanos y se sugirió agrupar los derechos humanos a través de conceptos más amplios o grandes temas, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.<sup>153</sup>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [PIDCP]	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC]	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW]
Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural. (Art.1)	Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural. (Art.1)	A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Art.1)
Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia. (Art.12)	Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia. (Art.12)	Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio (Art.2, letra b)
Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas. (Art.13)	Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas. (Art.13)	Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohiban toda discriminación contra la mujer (Art.2, letra b)
Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Art.2.1)	Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. (Art.2.1)	Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación (Art.2, letra c)
Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter. (Art.2.2)	Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Art.2.2)	Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación (Art.2, letra c)
Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que: Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales (Art. 2.3 letra a)	Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos. (Art.2.3)	Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos,
Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a	Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los	Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los

**Figura 2. Normas textuales tratados Sistema de Protección Internacional de Derechos Humanos, Matriz versión 2021.**

Parte de las sugerencias y comentarios de los participantes respecto de esta sección atendieron a que esta resulta crítica para el uso y aplicación de la Matriz, para efectos de elaborar las hipótesis de riesgos. Se sugirió como mecanismo inicial un análisis de materialidad, para el que existan estándares globales que permitan identificar los temas y establecer cuáles son las posibles afectaciones. Concretamente, se sugiere que se realice reiterando la idea de agrupación de grandes temas. También se consultó por parte de los asistentes cómo la Matriz se vinculaba o cruzaba con la actualización de GRI Standards, particularmente con los contenidos de derechos humanos<sup>154</sup>.

<sup>151</sup> Acta Sesión N° 1.

<sup>152</sup> Acta Sesión N°2.

<sup>153</sup> Acta Sesión N° 3.

<sup>154</sup> Acta Sesión Gerentes de Riesgos.



En consideración a estos comentarios es que el Equipo PG evaluó la realización de un cruce con la reciente actualización GRI Standards en materia de derechos humanos y el replanteamiento de la sección relativa al listado de Derechos Humanos a temas materiales GRI y se incorporó un listado que permite un filtro por temas materiales GRI; sin perjuicio de la prioridad que en la Matriz siguen teniendo las normas de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Declaraciones.

## 2. Se ha cambiado los colores asignados a los tipos o niveles de complicidad y a los niveles de gravedad.

Esto tiene que ver con la necesidad identificada por los asistentes de relevar la interacción de esta Matriz con los sistemas de riesgos que actualmente operan en las empresas, en específico y/o sobre todo para explicar cómo interactúan los conceptos de probabilidad y de priorización de los sistemas de riesgos empresariales con las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores en esta materia. Esto resulta clave a efectos de establecer un diálogo fructífero con las áreas que gestionan los riesgos para que se implementen las recomendaciones explícitas de los Principios Rectores<sup>155</sup>.

En la misma línea, las empresas señalaron que la integración no puede ser forzada, debe adecuarse a las metodologías que las empresas actualmente utilizan. Se mencionó que algunas de ellas tienen varias matrices de riesgos; incluso una de ellas declaró que tenían una Matriz específica de severidad<sup>156</sup>.

Tomando en cuenta estas consideraciones, como Equipo PG decidimos incorporarlas para que pudiera visibilizarse por el potencial usuario de la Matriz cómo este instrumento interactúa con los elementos de probabilidad que se encuentran presente en la gestión de riesgos empresariales. Como se explicó de forma específica y detallada en la sección de Parámetros de Gravedad, los **Principios Rectores no se refieren al criterio de probabilidad como el factor determinante en la gestión de riesgos de impactos en derechos humanos**, lo que no es óbice para que en la adecuación del uso que se realice de la Matriz, este criterio no pueda ser incorporado o tomado en cuenta, sobre todo considerando que las áreas de gestión de riesgos lo utilizan a diario.

En particular, el cambio de colores de los niveles del Parámetro de Complicidad busca adecuarse a los Principios Rectores, que tienen la expectativa de que todos los impactos en derechos humanos se aborden por la empresa, ninguno de ellos debe quedar sin una medida de control o sin una respuesta. Los colores rojo, amarillo y verde de los Parámetros de Complicidad (en primera versión de la Matriz) podían inducir a error, conduciendo al usuario a pensar que no se requería ninguna acción en términos de control o respuesta a los impactos asociado al color verde o bien que debían abordarse necesariamente en primer lugar aquellos impactos con nivel de complicidad en color rojo.

<sup>155</sup> Acta Sesión N°3 y Acta Sesión N° 2.

<sup>156</sup> Ejecutada con fecha 19 de abril de 2021, destinada a recibir comentarios expertos de representantes o dueños de procesos de riesgos respecto de la Matriz.

Consideramos que en la versión 2022 de la Matriz los colores en gama de amarillos pueden facilitar a los usuarios comprender de mejor manera cómo incorporar el criterio de probabilidad que su empresa utiliza en la gestión de riesgos cuando decida aplicarlo a los riesgos de impactos negativos en derechos humanos, con las prevenciones correspondientes, a efectos de que se adecúen a las demás recomendaciones de los Principios Rectores, siendo la principal que se aborden todos los impactos en derechos humanos, independiente de su nivel de complicidad según el tipo de impacto (causa, contribuye, en relación directa o directamente vinculada).

Consideraciones similares se tuvieron en cuenta para los Parámetros de Gravedad, respecto de los cuales se cambió únicamente el color verde asignado al tipo de gravedad con valor 1 o nivel leve. Esto pues el color verde podía inducir al usuario de la Matriz a pensar que no era necesario abordar el impacto en cuestión. Los Principios Rectores tienen la expectativa de que todos los impactos en derechos humanos se aborden por la empresa, ninguno de ellos debe quedar sin una medida de control o sin una respuesta.

### **Cambios sugeridos por los/las participantes que no fueron incorporados a la Matriz.**

De las actas de las sesiones pudimos identificar otra serie de comentarios y/o sugerencias que el Equipo PG ha decidido no incorporar en la versión 2022 de la Matriz. A continuación, señalamos cuáles fueron estos comentarios/observaciones y la razón por la que no fueron incorporados, o bien fueron adoptados parcialmente con algunos cambios:

- **“La Matriz es un instrumento muy complejo, debe buscarse la forma de reducirlo”<sup>157</sup>:**

El proceso de debida diligencia conforme a los Principios Rectores no incluye una metodología específica, solo se realizan recomendaciones y se señalan los elementos esenciales del proceso. Al simplificar la sección y el contenido relativo a los botones de derechos humanos de la Matriz consideramos parcialmente resuelta esta observación, pero no consideramos correcto reducir o excluir los Parámetros que componen a la Matriz (Complicidad, Gravedad y Control) pues implicaría la exclusión de elementos esenciales del proceso de debida diligencia. Invitamos al potencial usuario a comprometerse con la implementación de los elementos esenciales del proceso de debida diligencia, compartiendo sus innovaciones y reflexiones derivadas del mismo proceso de implementación.

- **“La evaluación de Complicidad es muy compleja, las diferencias entre unos y otros tipos de impactos son muy sutiles”<sup>158</sup>:**

Como se expuso en la sección correspondiente en esta Guía, de acuerdo con los Principios Rectores, el concepto de complicidad equivale al concepto de responsabilidad en su acepción jurídica y su acepción no jurídica o ética. En términos amplios y no jurídicos, ser responsable es tener cuidado y poner atención<sup>159</sup>. Asimismo, los Principios Rectores reconocen tipos de impactos que claramente atienden, como se expuso en la Guía, a diferentes niveles o grados de responsabilidad jurídica y ética (o no jurídica).

<sup>157</sup> Acta Sesión N° 1

<sup>158</sup> Acta Sesión N°2

<sup>159</sup> Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23° ed.

Por ello es que en la Matriz el concepto de complicidad se encuentra además asociado a los tipos de impactos que corresponden, a su vez, a estos diferentes niveles o grados de responsabilidad. Efectivamente y tal como fue advertido en la sección correspondiente, el juicio de evaluación de este nivel de responsabilidad podría llegar a tener implicancias jurídicas, las que podrían llegar a ser complejas, requiriendo de un juicio profesional legal.

Sin embargo, las funciones in-house de las empresas involucradas en la gestión de riesgos en materia de derechos humanos, tales como las áreas legales, de sostenibilidad y/u otras, deben entrenar a personas para formar a sus expertos internos en estas materias, en una clave de aprendizaje continuo. De este modo y de forma paulatina, a través de la formación en los conceptos de los Principios Rectores se irán superando las dificultades que todos los nuevos aprendizajes representan, iniciando el camino de la mejora continua de la gestión de estas materias.



# **Pacto Global**

## Red Chile