

Taller virtual -

# Capacitación: Evaluación de riesgos para la debida diligencia en derechos humanos

20 Diciembre 2024



# ¡Bienvenidos/as!

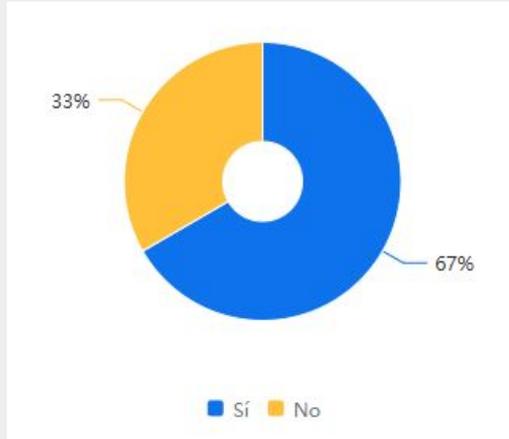
## PROGRAMA

Bienvenida	10:00 - 10:10
Introducción a la evaluación de riesgos para la debida diligencia en derechos humanos. <b>Magdalena Morel, Fundación Casa de la Paz</b>	10:10 - 11:00
Evaluación de riesgos en derechos humanos: Experiencias y buenas prácticas. <b>Vanessa Maynou, Secretaría Ejecutiva del Punto Nacional de Contacto de Chile - SUBREI</b>	11:00 - 11:30
Herramienta práctica: “Gestión de eventos de olor, con participación ciudadana”. <b>Miguel Ángel Gatica, Proterm</b>	11:30 - 11:45
Evaluación de la jornada y Cierre	11:45 - 12:00



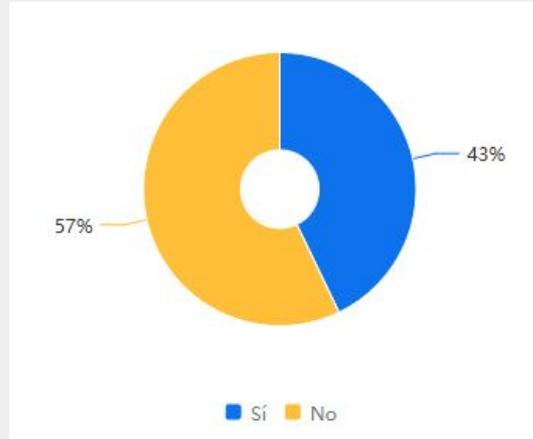
## Pregunta 1

¿Participó en el taller anterior (22 de noviembre)?



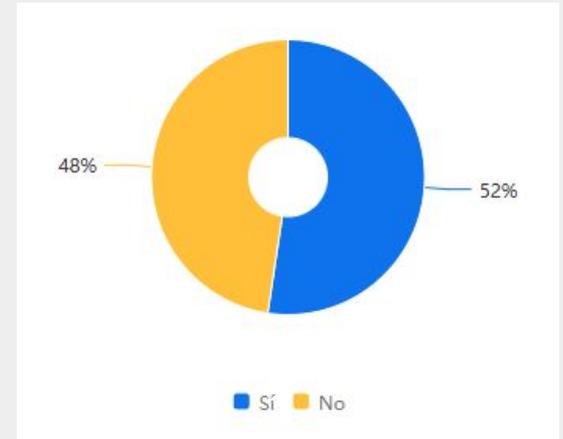
## Pregunta 2

¿Le ha tocado colaborar alguna vez con el sistema de gestión de riesgos en su empresa?



## Pregunta 3

¿Le ha tocado colaborar alguna vez con el área de cumplimiento normativo ("compliance") en su empresa?





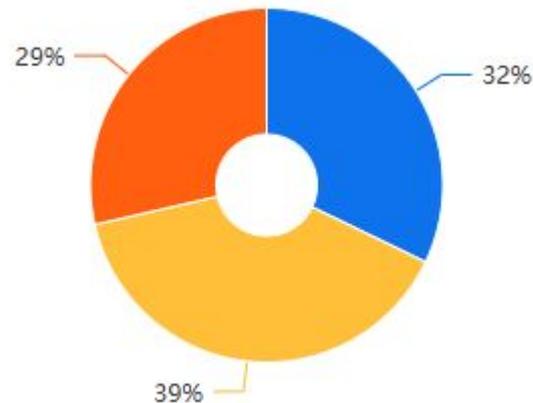
## Pregunta 4

Los 3 principales estándares de referencia en materia de derechos humanos y empresas son:

A. Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional y 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU.

**B. Respuesta correcta: Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y Directrices de la OCDE para Empresas Nacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.**

C. Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU.



**A.** Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social de la Corporación Financiera Internacional y 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU.

**B.** Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y Directrices de la OCDE para Empresas Nacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.

**C.** Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU.

# Estándares de referencia

2011



2002



2023





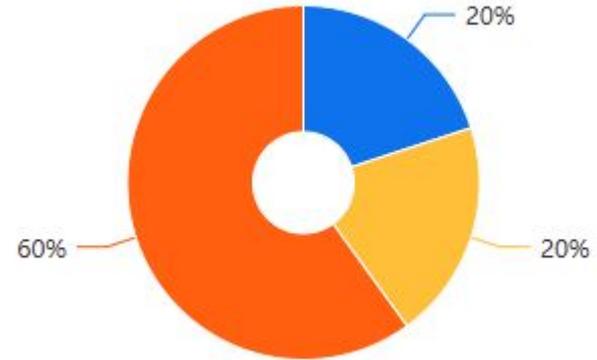
## Pregunta 5

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos se organizan en torno a los siguientes 3 pilares:

A. El deber de los estados de orientar a las empresas en derechos humanos, El deber de las empresas de reportar su respeto a los derechos humanos, y Acceso a mecanismos de reparación.

B. Creación de un Plan de Acción Nacional sobre derechos humanos, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y Establecer criterios para la reparación.

**C. Respuesta correcta: El deber de los estados de proteger los derechos humanos, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y Acceso a mecanismos de reparación.**



- A. El deber de los estados de orientar a las empresas en derechos humanos, El deber de las empresas de reportar su respeto a los derechos humanos, y Acceso a mecanismos de reparación.
- B. Creación de un Plan de Acción Nacional sobre derechos humanos, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y Establecer criterios para la reparación.
- C. El deber de los estados de proteger los derechos humanos, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, y Acceso a mecanismos de reparación.



Los Principios Rectores contienen un total de **31 principios** estructurados en **tres pilares**:

## PROTEGER

1

**DEBER DEL  
ESTADO DE  
PROTEGER**

Políticas;  
Reglamentación;  
Justicia

## RESPETAR

2

**RESPONSABIL  
IDAD DE LAS  
EMPRESAS DE  
RESPETAR.**

Actuar con debida  
diligencia

## REMEDIAR

3

**ACCESO A  
REPARACIÓN**

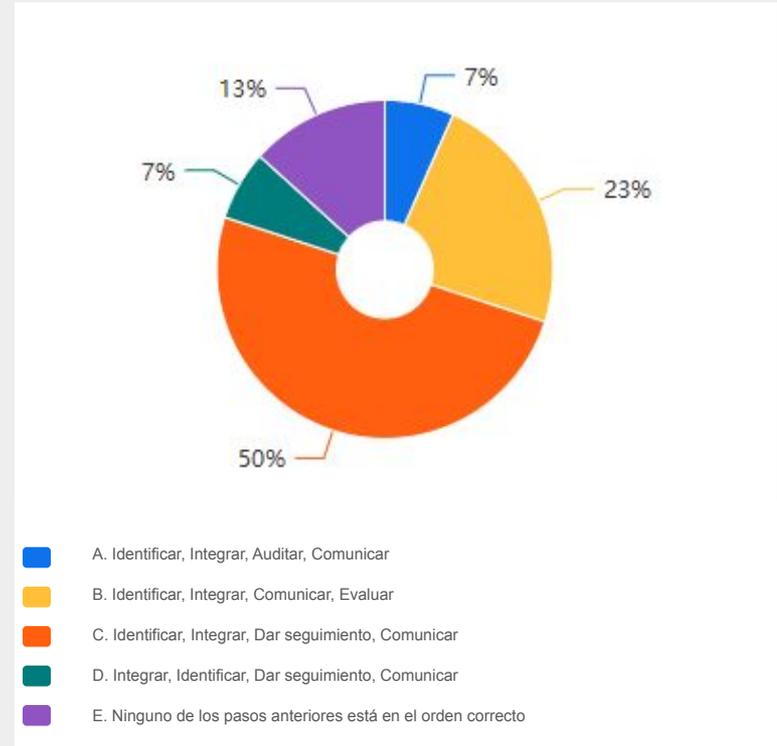
Acceso efectivo a  
reparación para  
víctimas



## Pregunta 6

¿Cuáles son los cuatro pasos específicos de la Debida Diligencia en derechos humanos, en el orden correcto, tal y como lo definen los Principios Rectores?

- A. Identificar, Integrar, Auditar, Comunicar
- B. Identificar, Integrar, Comunicar, Evaluar
- C. Respuesta correcta: Identificar, Integrar, Dar seguimiento, Comunicar**
- D. Integrar, Identificar, Dar seguimiento, Comunicar
- E. Ninguno de los pasos anteriores está en el orden correcto



# Debida diligencia en derechos humanos



Fuente: Casa de la Paz, 2024.  
Elaboración propia en base a OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.



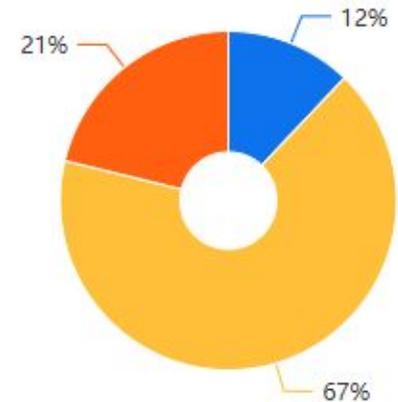
## Pregunta 7

La definición correcta de “participación de partes interesadas” es:

A. Inclusión de comunidades externas cercanas a la empresa en la fase de identificación y evaluación de riesgos e impactos en un proceso de debida diligencia.

**B. Respuesta correcta: Proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.**

C. Consultar a trabajadores, proveedores y consumidores sobre posibles riesgos e impactos ocasionados por la empresa y potenciales medidas de reparación.



- A. Inclusión de comunidades externas cercanas a la empresa en la fase de identificación y evaluación de riesgos e impactos en un proceso de debida diligencia.
- B. Proceso continuo de interacción y diálogo entre una empresa y los interesados que podrían verse afectados que permite a la empresa escuchar, entender y dar respuesta a los intereses y preocupaciones de los interesados, incluso mediante enfoques de colaboración.
- C. Consultar a trabajadores, proveedores y consumidores sobre posibles riesgos e impactos ocasionados por la empresa y potenciales medidas de reparación.

# Beneficios de la participación de los grupos de interés



**1.** Entender las perspectivas de quienes pueden verse afectados.



**2.** Mejorar la calidad del análisis de los impactos en los derechos humanos.



**3.** Poder priorizar esos impactos, sin que la empresa tome esas decisiones en solitario.



**4.** Comprender mejor cómo gestionar los impactos identificados.



## Pregunta 8

¿Cuáles son las acciones iniciales que pueden llevarse a cabo con las partes interesadas para identificar riesgos relacionados con los derechos humanos?

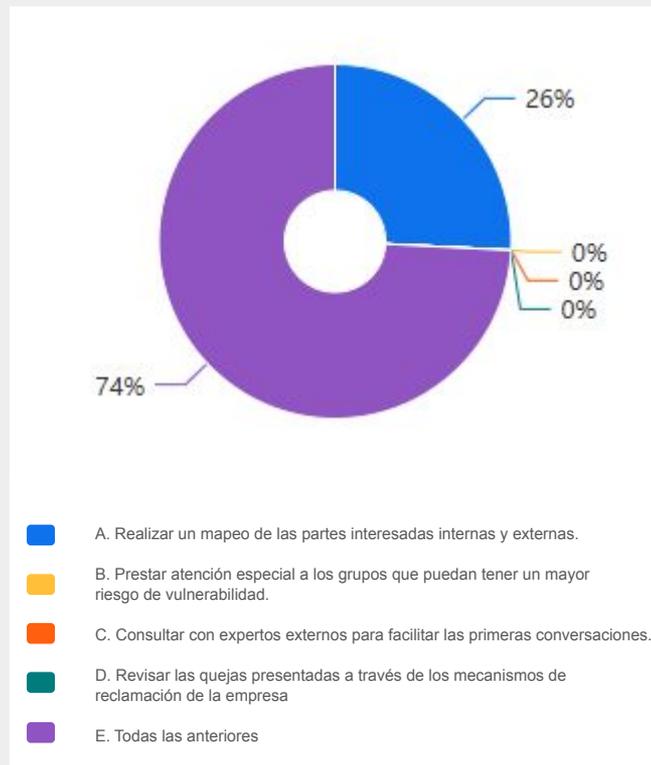
A. Realizar un mapeo de las partes interesadas internas y externas.

B. Prestar atención especial a los grupos que puedan tener un mayor riesgo de vulnerabilidad.

C. Consultar con expertos externos para facilitar las primeras conversaciones.

D. Revisar las quejas presentadas a través de los mecanismos de reclamación de la empresa

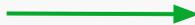
**E. Respuesta correcta: Todas las anteriores**



# Partes interesadas

En el contexto de los Principios Rectores de la ONU, hay tres grupos de interesados relevantes:

1. Partes interesadas **potencialmente afectadas y sus representantes legítimos.**
2. **Representantes creíbles** de las perspectivas de las partes afectadas.
3. **Expertos** en derechos humanos.



# Grupos más vulnerables



**¿Quiénes están en mayor riesgo? Los grupos más vulnerables o con mayor probabilidad de sufrir violaciones a sus derechos humanos.**

## Grupos más vulnerables:

- Mujeres
- Niños, niñas y adolescentes
- Migrantes y refugiados
- Trabajadores de temporada
- Trabajadores sin contrato

## Comunidades en mayor riesgo:

- Comunidades aisladas
- Minorías o grupos marginalizados o discriminados cultural o legalmente
- Pueblos indígenas

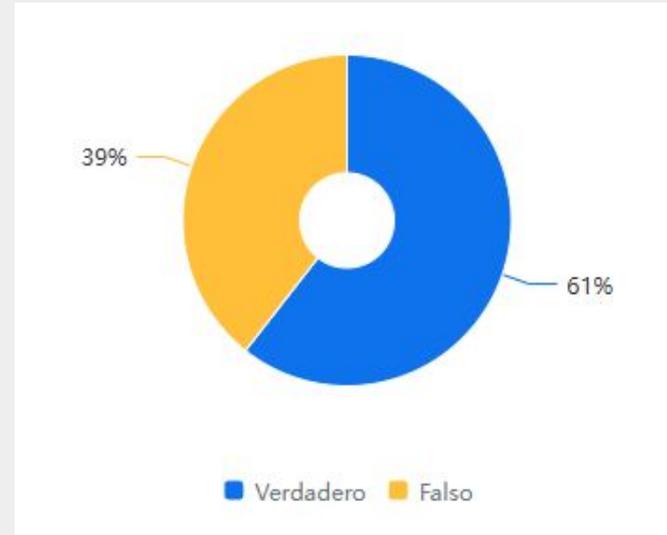


## Pregunta 9

Para que las empresas prioricen los riesgos relacionados con los derechos humanos, deben medir la gravedad del riesgo y compararla con el riesgo para la reputación o las operaciones de la empresa

a) Verdadero

**b) Respuesta correcta: Falso**



# Gestión de riesgos en materia de derechos humanos

## Enfoque de riesgo orientado hacia el exterior:

- Personas
- Medioambiente
- Sociedad



## Riesgos internos para el negocio:

- Financieros
- Operacionales
- Legales
- Reputacionales

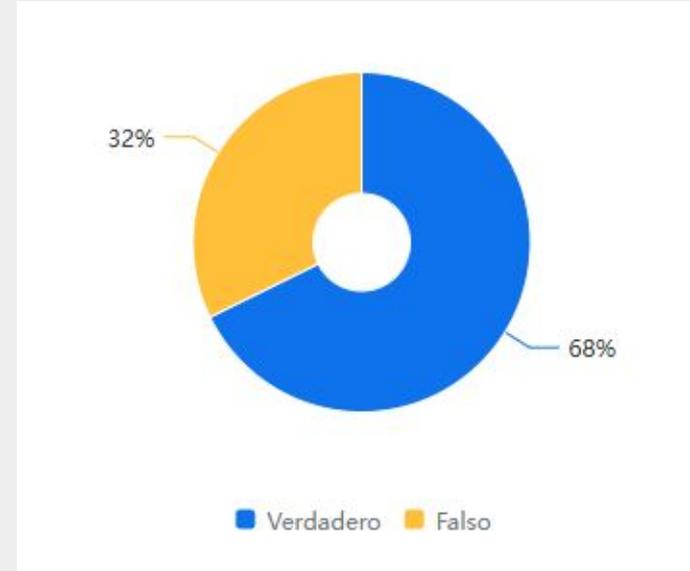


## Pregunta 10

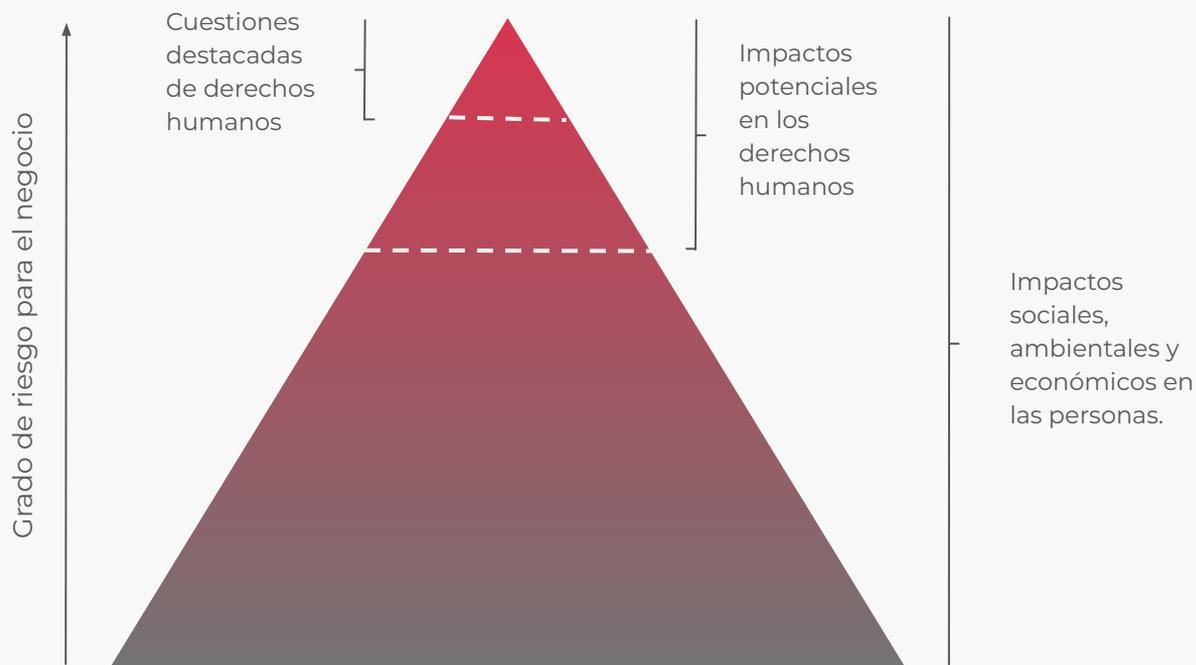
El enfoque de riesgo basado en derechos humanos se orienta a abordar los impactos más graves sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad causados por las empresas, a los que pueden contribuir o con los que están directamente vinculadas.

a) Verdadero

**b) Respuesta correcta: Falso**



# “Cuestiones destacadas”



Fuente: Shift, UN Guiding Principles Reporting Framework

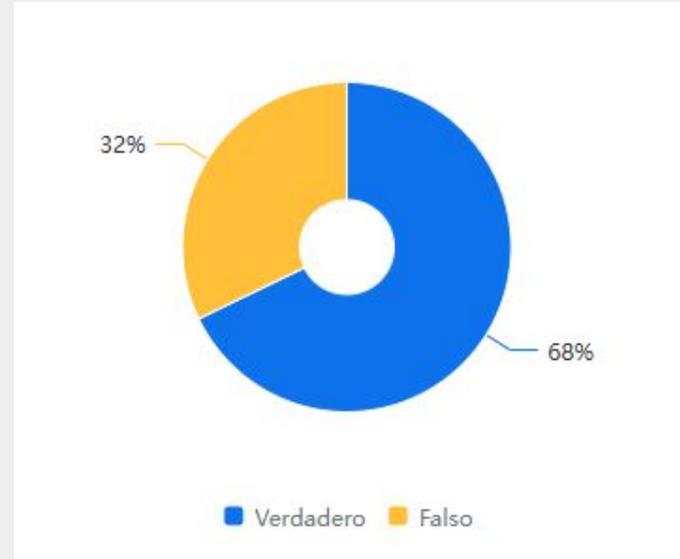


## Pregunta 11

En el derecho internacional de los derechos humanos, no existe una jerarquía de derechos. Sin embargo, se puede dar prioridad a uno sobre otro en el contexto de las operaciones empresariales, debido a la severidad del daño implicado y a las restricciones de los recursos limitados.

**a) Respuesta correcta: Verdadero**

b) Falso



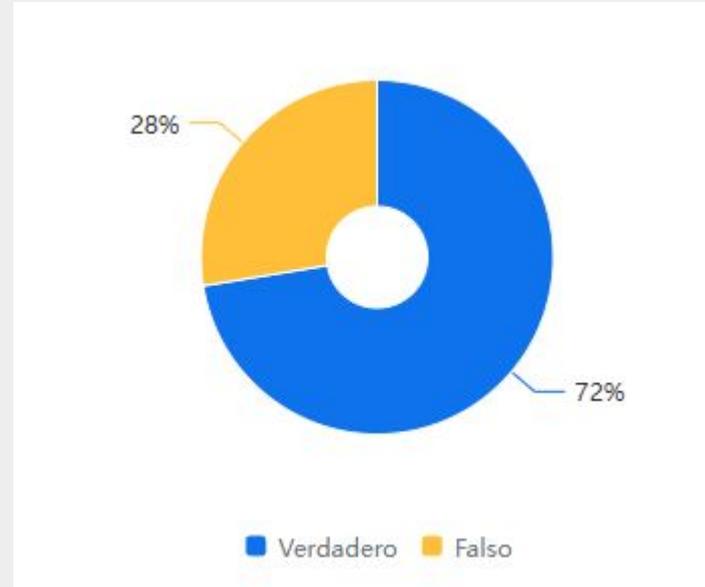


## Pregunta 12

La escala del impacto de las operaciones sobre los derechos humanos es el factor más importante para determinar el tamaño y la complejidad del proceso de debida diligencia empleado por la empresa.

a) Verdadero

**b) Respuesta correcta: Falso**



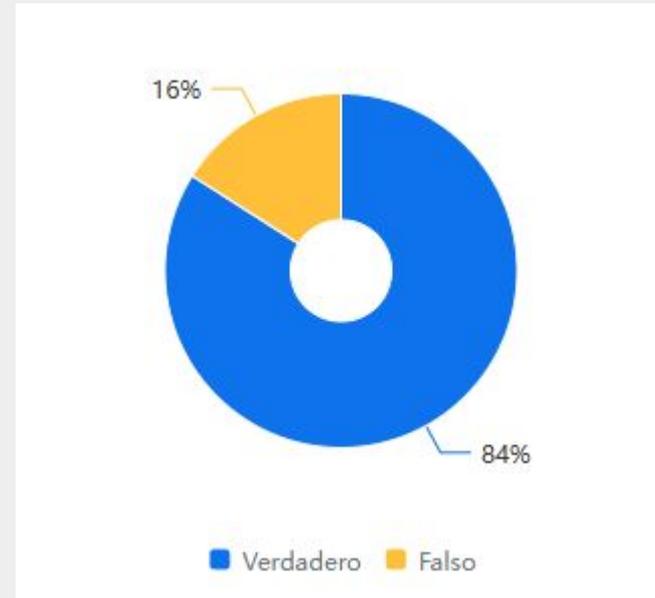


## Pregunta 13

Para que las empresas prioricen los riesgos identificados en derechos humanos, deben medir la probabilidad de que se produzca el daño y la escala del mismo.

a) Verdadero

**b) Respuesta correcta: Falso**



# Priorización de riesgos

En primer lugar, se prioriza según **severidad**, que considera tres criterios:



### Escala:

¿Qué tan graves serían los impactos adversos para la víctima?



### Alcance:

¿Cuántas personas podrían verse afectadas por el impacto adverso?



### Remediabilidad:

¿La reparación restituirá a la víctima a la misma situación o una equivalente a la que tenía antes del impacto?

En segundo lugar, según la **probabilidad** de que ocurran estos riesgos.

# La severidad

Dimensiones	Definición	Ejemplos para la agroindustria	
		Potencialmente menos severos	Potencialmente más severos
Escala	Cuán grave o serio sería el impacto para los derechos humanos.	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Proveedores agrícolas no paga sueldo pactado y retienen los documentos de identidad a trabajadores temporales migrantes
Alcance	Cuán extendido sería el impacto en términos del número de personas que son afectadas o que podrían verse afectadas.	Uno o dos trabajadores	Un grupo de 100 trabajadores o una comunidad completa
Remediabilidad	Qué tan difícil sería devolver a las personas afectadas a una situación igual o similar a la situación de disfrute de sus derechos antes de sufrir los daños.	Un trabajador sufre acoso laboral de su jefatura y al denunciar la situación su jefatura es destituida y se garantiza no repetir su situación	Un trabajador contrae una enfermedad sin cura debido a la exposición prolongada a pesticidas en campos externos

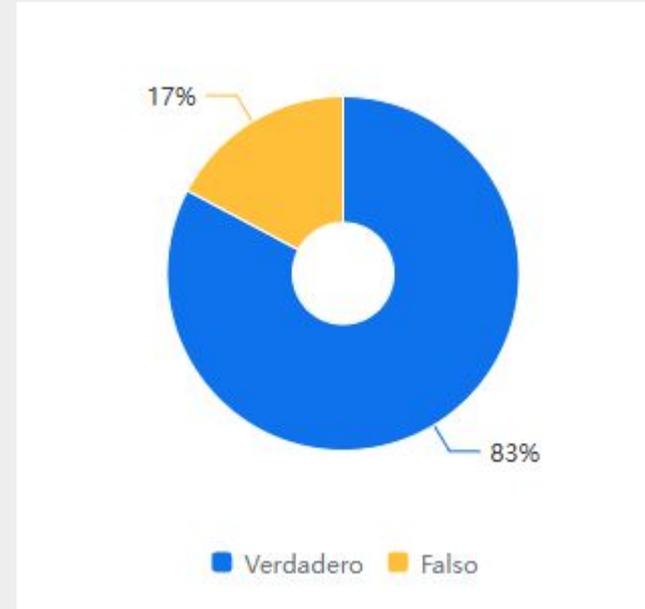


## Pregunta 14

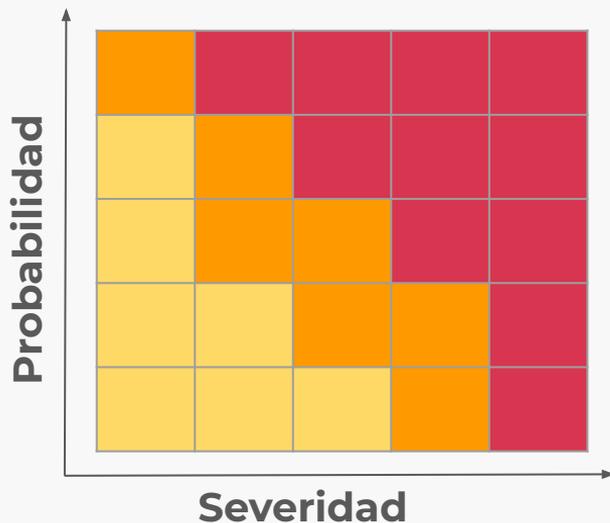
Los riesgos identificados como más severos deben ser priorizados aún cuando su probabilidad de ocurrencia sea baja.

**a) Respuesta correcta: Verdadero**

b) Falso



## La prioridad



- Los riesgos de alta gravedad siempre deben ser priorizados en primer lugar, incluso cuando la probabilidad de que se produzcan es insignificante.
- Dar prioridad a los impactos de mayor severidad no significa que aquellos menos prioritario no deban ser abordados.
- Los aportes de las partes interesadas pueden ayudar a que el proceso de priorización sea más sólido y las opciones de una empresa más creíbles.

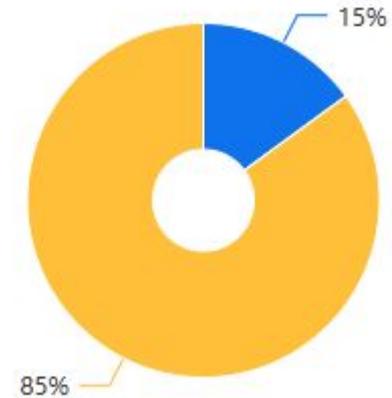


## Pregunta 15

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta respecto a la evaluación de derechos humanos en las empresas?

a) Existen metodologías estrictas y únicas para la evaluación de derechos humanos que deben aplicarse en todas las industrias y geografías.

**b) Respuesta correcta: La evaluación de derechos humanos puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada empresa o proyecto.**



- A. Existen metodologías estrictas y únicas para la evaluación de derechos humanos que deben aplicarse en todas las industrias y geografías.
- B. La evaluación de derechos humanos puede ser adaptada a las necesidades específicas de cada empresa o proyecto.

# Enfoques de evaluación



## Benchmarking

Se utiliza para medir y comparar el compromiso de una empresa con los principios de derechos humanos.

Pueden enfocarse en derechos específicos o en el compromiso con estándares de derechos humanos.

Ayuda a orientar decisiones para mejorar y adherirse a normas internacionales.



## Auditorías sociales, certificaciones e iniciativas multiactor

**Las auditorías sociales** evalúan las prácticas empresariales en relación con normas ambientales, laborales y códigos de conducta específicos de la industria.

**Las certificaciones** verifican el cumplimiento de estándares y ofrecen seguridad a las partes interesadas externas.

**Las iniciativas multiactor** son colaboraciones entre sociedad civil, empresas y otros actores para abordar conjuntamente temas de derechos humanos y sostenibilidad.



## Evaluación del impacto sobre derechos humanos (EIDH)

Su objetivo es evaluar los impactos de las actividades empresariales en los titulares de derechos (trabajadores, comunidades y consumidores).

Las empresas pueden comprender sus impactos en los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor, en proyectos, actividades o contextos geográficos específicos.



## Pregunta 16

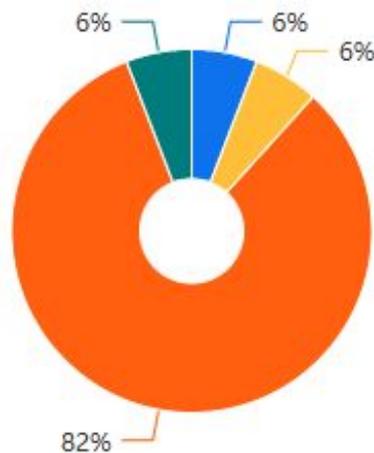
¿Cuál afirmación es incorrecta respecto a la metodología Evaluación de impactos en derechos humanos?

A. Debe considerar la evaluación de impactos reales y potenciales que la empresa cause, contribuya o esté vinculada.

B. La participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas es un componente transversal en cada fase.

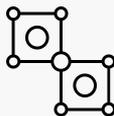
**C. Respuesta correcta: Debería idealmente ser aplicada por equipos internos de la empresa.**

D. Los resultados y recomendaciones de la evaluación deben ser integrados mediante acciones preventivas o de mitigación de ser necesario.



- A. Debe considerar la evaluación de impactos reales y potenciales que la empresa cause, contribuya o esté vinculada.
- B. La participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas es un componente transversal en cada fase.
- C. Debería idealmente ser aplicada por equipos internos de la empresa.
- D. Los resultados y recomendaciones de la evaluación deben ser integrados mediante acciones preventivas o de mitigación de ser necesario.

# Metodología Evaluación de Impactos en Derechos Humanos



**1. Delimitar.**  
Establecer los parámetros de la evaluación.



**2. Identificar.**  
Recopilar información para identificar riesgos e impactos.



**3. Evaluar.** Analizar los impactos y priorizarlos.



**4. Integrar.**  
Desarrollar acciones para gestionar.



**La participación de los titulares de derechos y otras partes interesadas es un componente transversal en cada fase.**



## Pregunta 17

La fase de Delimitar permite definir que una Evaluación de impactos en derechos humanos sea:

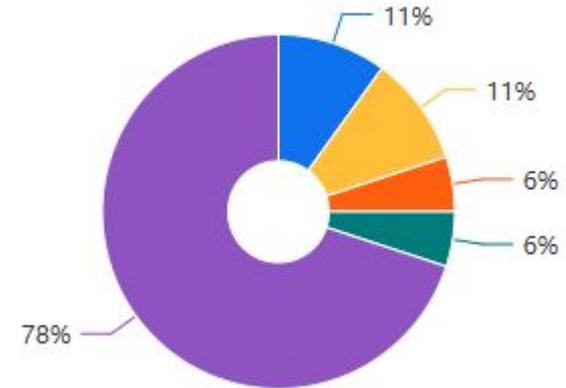
A. Una evaluación a nivel corporativo, considerando los derechos humanos involucrados en toda la cadena de valor de la empresa.

B. Una evaluación sobre riesgos específicos de derechos humanos dentro de la cadena de valor de la empresa.

C. Una evaluación a sitios específicos de operación de la empresa o su cadena de valor para identificar impactos a los derechos humanos.

D. Una evaluación solicitada por un cliente.

**E. Respuesta correcta: Todas las anteriores.**



- A. Una evaluación a nivel corporativo, considerando los derechos humanos involucrados en toda la cadena de valor de la empresa.
- B. Una evaluación sobre riesgos específicos de derechos humanos dentro de la cadena de valor de la empresa.
- C. Una evaluación a sitios específicos de operación de la empresa o su cadena de valor para identificar impactos a los derechos humanos.
- D. Una evaluación solicitada por un cliente.
- E. Todas las anteriores

# Tipos de Evaluaciones de Impacto



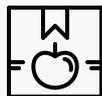
Evaluaciones a nivel **corporativo** que consideran los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de valor de la empresa incluyendo todas las líneas de negocio, funciones, operaciones, cadenas de suministro y la venta de productos y servicios.



Evaluaciones de **riesgos específicos** para identificar dónde se encuentran los riesgos relacionados con cuestiones específicas de derechos humanos dentro de la cadena de valor de la empresa.



Evaluaciones de **sitios específicos** para identificar impactos de los derechos humanos en los lugares de operación de la empresa o la cadena de valor.



Evaluaciones de **productos específicos** para identificar impactos de los derechos humanos relacionados con su elaboración, comercialización u otros aspectos relacionados.



Evaluaciones en **momentos significativos**, como antes de la entrada o salida del mercado, o durante o después de una crisis.



Evaluaciones específicas **para clientes** centradas en sus solicitudes.

# ¡Gracias!



# Próximos pasos

**Capacitación online: Política de Conducta Empresarial  
Responsable**

Marzo 2025

¿Fecha y horario?

Para acceder a más recursos sobre sustentabilidad y buenas prácticas, visita:

<https://sustentabilidadchilealimentos.cl/>



The screenshot shows the website [sustentabilidadchilealimentos.cl/guias-reportes-brochures/](https://sustentabilidadchilealimentos.cl/guias-reportes-brochures/). The header features the Chilealimentos logo with the tagline "potencia alimentaria" and the main navigation menu: "Chilealimentos y la Sustentabilidad", "Impacto de la Sustentabilidad", "Los APL", "Recursos", and "Contactos". The page title is "SUSTENTABILIDAD EN EL SECTOR ALIMENTOS PROCESADOS". The main content area is titled "Guías, Reportes y Brochures" and is divided into four columns: "Guías", "Guías de Relacionamento Comunitario", "Brochures", and "Reportes". Under "Guías", there is a card for "GUÍA CADENA DE SUMINISTRO" with a cover image of a woman. Under "Guías de Relacionamento Comunitario", there is a card for "GUÍA DE IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTOS CON" with the Chilealimentos logo. Under "Brochures", there is a card for "BROCHURE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO EN EMPRESAS SOCIAS DE CHILEALIMENTOS" with a cover image of a woman's face. Under "Reportes", there is a card for "REPORTE DE SUSTENTABILIDAD DE CHILEALIMENTOS 2023" with a cover image of a child.

# ¡Gracias!

