

GRI

El concepto de impacto

Un análisis de la comprensión del impacto en el reporte empresarial sobre asuntos de derechos humanos

Diciembre 2021

Con el apoyo de



Sweden

Sverige

Índice de contenido

4

Prólogo

6

Introducción

Sobre este Estudio

Reportando el impacto usando los Estándares GRI 2021

11

El Concepto de Impacto

13

Perspectivas de expertos y empresas sobre el impacto

¿Cómo se entiende el concepto de impacto en el marco la agenda de Empresas y Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable?

¿Cómo se identifican los impactos empresariales en los DD.HH?

¿Cómo se evalúan y priorizan los impactos en los DD.HH.?

¿Cómo y qué deberían reportar las empresas frente a sus impactos en los DD.HH.?

Retos para reportar los impactos en DD.HH.

22

¿Cómo reportan las empresas sus impactos en DD.HH. en sus informes de sostenibilidad?

27

Conclusiones y Recomendaciones

10 Recomendaciones para reportar los impactos en los DD.HH.

30

ANEXOS

Anexo 1: Listado de expertos y empresas entrevistadas

Anexo 2: Reportes de empresas analizadas por sector y país

Anexo 3: Criterios utilizados en la evaluación de los reportes sobre impactos en los DD.HH.



0 Sobre el GRI

El GRI es una organización internacional independiente que ayuda a las empresas y gobiernos de todo el mundo a comprender y comunicar su impacto en cuestiones críticas de sostenibilidad, como el cambio climático, los derechos humanos, la gobernanza y el bienestar social, entre otros. Su misión es empoderar la toma de decisiones para que generen beneficios sociales, ambientales y económicos para todos.

Los Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad se desarrollan a través de un proceso multi-actor, transparente y que responde al interés público.

Para más información consulte la página web del GRI www.globalreporting.org

Estefanía Rubio Zea – Consultora del GRI

Lina Camargo – Gerente GRI Hispanoamérica

Andrea Pradilla – Directora del GRI para Hispanoamérica

Agradecimientos

Agradecemos a Humberto Cantú del Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey, y a Alejandra Parada investigadora experta en reportes corporativos por sus contribuciones para la elaboración de este documento.

Nota de Responsabilidad

El GRI quiere agradecer a Agencia Sueca de Cooperación al Desarrollo (SIDA) por su apoyo financiero a esta publicación.

Este material ha sido financiado por SIDA, sin embargo, la responsabilidad sobre el contenido recae exclusivamente en el autor. SIDA no comparte necesariamente las visiones e interpretaciones expresadas en este documento.



1 Prólogo

La medición y reporte sobre los impactos empresariales en el goce de derechos es fundamental dentro de la debida diligencia, pues permite a las organizaciones contar con información para tomar decisiones estratégicas internas de gestión, y adicionalmente para informar a los grupos de interés, especialmente a los titulares de derechos impactados, para que puedan tomar decisiones más informadas frente a la empresa, y para construir un relacionamiento más informado entre la empresa y sus grupos de interés.

Para los Estándares GRI, la conceptualización de “impacto” es fundamental pues, a diferencia de otros estándares y marcos internacionales de reporte, los Estándares GRI se enfocan en que las organizaciones midan y reporten sus impactos en el medio ambiente y las personas, incluyendo los derechos humanos. Para ello es esencial que las organizaciones partan por comprender e interiorizar este concepto, para poder identificar los impactos apropiadamente. De hecho, la actualización de los Estándares Universales realizada en 2021 ha reconocido la importancia de este concepto en la definición de la materialidad, pues es la base para que las organizaciones prioricen los asuntos más relevantes a reportar.

Sin embargo, desde el GRI hemos identificado que la principal dificultad de las empresas para reportar, y una de las principales falencias de los informes es precisamente la falta de comprensión

del concepto de impacto. Esto conlleva a una definición de la materialidad incompleta o equivocada que no se enmarca en los impactos que causa la empresa, y/o una rendición de cuentas más enfocada en los programas y proyectos organizacionales frente asuntos de sostenibilidad y promoción de los DD.HH., y no en un verdadero ejercicio rendición de cuentas sobre los impactos de la organización y cómo los está gestionando.

Es por esto, que para avanzar en nuestro propósito de contribuir a una rendición de cuentas más transparente y significativa de DD.HH., desde el Hub del GRI para Hispanoamérica hemos adelantado un estudio para analizar y contrastar la manera en la que empresas y expertos de América Latina entienden y aplican el concepto de impacto en el marco de la debida diligencia y la conducta empresarial responsable. Este documento presenta los principales hallazgos de este estudio en el que se encontraron discrepancias entre el impacto entendido desde los Principios Rectores, y el impacto abordado desde la gestión tradicional corporativa de riesgos e impactos empresariales. Además, este estudio evidencia que aún persisten importantes falencias y brechas en los informes empresariales, los cuales se están quedando cortos en explicar los efectos que el negocio y operaciones generan sobre los DD.HH., la severidad de esos impactos, pero sobre todo en identificar con



claridad los titulares de derechos que han sido impactados y cómo han sido tenidos en cuenta durante la identificación, priorización y gestión de los impactos.

A 10 años de la promulgación de los Principios Rectores la persistencia de estas brechas y falencias en la rendición de cuentas evidencia la urgente necesidad de enfocar esfuerzos en mejorar la comprensión de los impactos en DD.HH. y la medición y reportes empresarial frente a estos. Es por esto que con base en los hallazgos de este estudio, hemos desarrollado

una serie de recomendaciones que buscan contribuir a mejorar la rendición de cuentas en DD.HH. que las empresas realizan a través de sus informes de sostenibilidad. Esperamos que estas recomendaciones permitan a las empresas avanzar más rápidamente hacia reportes más significativos que realmente informen a los grupos de interés sobre los impactos más relevantes de la empresa, y que también puedan servir a la sociedad civil y otros actores en su relacionamiento con las empresas para requerir información relevante frente a sus impactos y gestión en DD.HH.



2 Introducción

En el campo de Empresas y Derechos Humanos (DD.HH.), el concepto de *impacto* es fundamental para la de la debida diligencia y la conducta empresarial responsable, pues permite determinar cuándo un derecho humano ha sido afectado, y la gravedad de la afectación. Al respecto, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre DD.HH. y Empresa¹ señalan que los Estados deben proteger frente a los **impactos** negativos que causen las empresas en los DD.HH., las empresas por su parte deben respetar los DD.HH.

identificando y gestionando apropiadamente sus **impactos**, y por último se debe garantizar el acceso a remedio frente a los **impactos** que se generen sobre los DD.HH. El concepto de impacto es entonces un asunto central de las discusiones de DD.HH. y Empresa tanto a nivel público como privado, y uno de los principales aportes planteados por los Principios Rectores en lo que respecta a la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.



El concepto de impacto en los Principios Rectores

1. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) Naciones Unidas. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf

Los Principios Rectores sobre DD.HH. y Empresa² reconocen la importancia de que las empresas reporten públicamente información sobre sus impactos en DD.HH., y por lo tanto requiere a los Estados que, en el marco de su deber de protección, reglamenten y hagan exigible a las empresas la comunicación de los impactos que generen o con los que estén relacionadas (Principio 3.) Así mismo, establecen que en el marco de la debida diligencia las empresas tienen la responsabilidad de identificar y evaluar el impacto real y potencial de sus actividades sobre los DD.HH., y comunicar cómo los abordan (Principios 15, 17, 18, 19, 20 y 21).

Al respecto hay que diferenciar entre las distintas estrategias de comunicación y rendición de cuentas según su frecuencia y profundidad³. Las empresas deben responder constantemente a los requerimientos de los titulares de derechos por los impactos que se generen, y establecer mecanismos de rendición de cuentas constantes y continuos con los grupos de interés. Los informes de sostenibilidad son el mecanismo menos frecuente pero más profundo para que las empresas reporten sus impactos y gestión de DD.HH.

Para elaborar estos informes, las empresas utilizan los Estándares GRI que son los estándares más utilizados del mundo para reportar sobre los impactos económicos, ambientales y sociales, incluyendo los impactos en los DD.HH. Los Estándares GRI definen *impacto* como “el efecto que una organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos

sobre sus derechos humanos, como resultado de las actividades o relaciones comerciales de la organización”⁴. Por ejemplo, una organización puede generar un impacto en las personas a través de sus prácticas de empleo (ej. los salarios que paga a sus empleados), o en su cadena de suministro (ej. las condiciones laborales de los trabajadores de los proveedores) y/o a través de sus productos y servicios (ej. la protección de los datos de los clientes).

Los Estándares del GRI 2021⁵ tiene un enfoque central en el *impacto* para la definición de la materialidad, tomando como base este concepto para definir la priorización de los impactos según en su severidad. El Estándar *GRI 3: Temas Materiales 2021* especifica que el proceso para determinar los temas materiales se basa en los procesos organizacionales de identificación y evaluación continua de los impactos de la organización, que implica la participación de grupos de interés y expertos. De esta manera el proceso de materialidad se alinea a los procesos de debida diligencia que realizan las empresas para identificar, evaluar y gestionar sus impactos en los DD.HH.

Es por esto que resulta esencial que las empresas comprendan el concepto de impacto, sus elementos y criterios de evaluación, para que puedan llevar a cabo una adecuada identificación y evaluación, y avanzar hacia una rendición de cuentas efectiva, transparente, y que realmente genere valor a la empresa y a sus grupos de interés para tomar decisiones informadas sobre los impactos generados por las empresas.

Sobre este Estudio

En el marco de la promoción de la rendición de cuentas empresarial frente a los de DD.HH., el GRI con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación al Desarrollo (SIDA) busca promover la transparencia frente a los impactos en DD.HH. a través del reporte público de información estandarizada y de calidad que contribuya a

la evaluación de la gestión de DD.HH. de las empresas como un aporte a una cultura de respeto de los derechos en el sector empresarial.

Con este objetivo, durante el 2021 el GRI adelantó este estudio para analizar la comprensión y aplicación del concepto de impacto en el marco de

2. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) Naciones Unidas. Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

3. Mohin, T. (2012) *Cambiar las empresas desde adentro: La guía de un ecologista para trabajar en corporaciones*.

4. Estándar GRI 1: Fundamentos. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>

5. Estándares GRI 2021. Disponibles en: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>

los Principios Rectores sobre Empresas y DD.HH. y la conducta empresarial responsable, y analizar la divulgación de información del impacto en los DD.HH. utilizando los Estándares GRI.

Este estudio involucró una revisión conceptual para identificar la manera en la que el concepto de impacto es abordado en los principales marcos, principios y documentos de DD.HH. y Empresa, así como los criterios para definir el impacto en los DD.HH.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a expertos y empresas en América Latina que reportan bajo Estándares GRI para identificar los elementos principales en la conceptualización, entendimiento y reporte de los impactos en los DD.HH. Las entrevistas se realizaron de manera virtual a expertos investigadores, académicos y representantes de instituciones que trabajan en asuntos de DD.HH. y empresa en América Latina (ver listado de entrevistas en Anexo 1). Las entrevistas fueron sistematizadas y analizadas para identificar y contrastar el enfoque y la manera de entender y abordar el concepto de impacto en los DD.HH.

Adicionalmente, se realizó la revisión de 100 informes de sostenibilidad de empresas de la región para identificar avances y falencias en el reporte de los impactos en DD.HH. por parte de las empresas, e identificar mejores prácticas en la divulgación de impactos. Las empresas seleccionadas operan en Argentina, Chile, Colombia, Perú y México.

Para la selección de empresas se cruzaron distintas listas de empresas, entre ellas los listados de las 20 empresas más grandes por país (por ingresos), empresas listadas en el mercado de capitales, empresas sostenibles con base en rankings e índices de sostenibilidad como el Dow Jones Sustainability World Index, Great Place to Work, Vigeo Eiris Best Emerging Market Performers Ranking, y las empresas que hacen parte de los Consejos Locales de la Red Regional de América Latina del World Business Council for Sustainable Development -WBCSD. De estos listados se seleccionaron empresas que hubieran reportado su informe 2020 bajo Estándares GRI en cualquiera de sus dos opciones de conformidad -esencial o exhaustiva- (Ver detalle de empresas analizadas en Anexo 2).

Para esta revisión se definieron 9 criterios para analizar y catalogar el avance en el reporte de los impactos en DD.HH. según los criterios del concepto de impacto que se identificaron en la revisión conceptual (ver criterios utilizados en Anexo 3).

Se eligieron tres derechos humanos para realizar la evaluación. Para la selección de los DD.HH. se realizó una revisión de literatura sobre asuntos relevantes de DD.HH. en América Latina, y se revisó la materialidad de las 100 empresas seleccionadas para identificar los temas de DD.HH. más reportados por las empresas en la región que permitiera acceder a información suficiente para analizar cómo se reportan los impactos. Los derechos humanos seleccionados fueron:

1.



Derecho a la No Discriminación:

para este tema se revisó información relacionada con equidad de género, diversidad e inclusión de población en condición de discapacidad, LGBTQ+, adulto mayor, y jóvenes;

2.



Derecho a la Salud:

se revisó información sobre salud y seguridad en el trabajo, salud de los clientes y de las comunidades;

3.



Derecho a un Ambiente Sano:

se revisó información frente a los impactos en el recurso hídrico y las emisiones de las empresas.

En este documento, se presentan los hallazgos de este estudio, así como conclusiones y recomendaciones para avanzar en la transparencia

y rendición de cuentas empresariales frente a los impactos en DD.HH.

Reportando el impacto usando los Estándares GRI 2021

Los Estándares GRI 2021 integran la debida diligencia de DD.HH. en el proceso de reporte, y proporcionan mayor claridad sobre conceptos clave, entre ellos el concepto de *impacto* que incluye de manera explícita los efectos de la empresa sobre los DD.HH. De esta manera,

el enfoque de materialidad se alinea a las expectativas sobre debida diligencia incluidas en los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre DD.HH. y Empresas y los instrumentos de la OCDE en esta materia.





El Estándar GRI 3 orienta sobre los 4 pasos para definir la materialidad. Los primeros tres pasos se relacionan con la identificación y evaluación continua de los impactos que realizan las organizaciones con regularidad como parte de sus actividades diarias, y en su relacionamiento con sus grupos de interés. La implementación continua de estos 3 pasos permite a la organización identificar y gestionar activamente sus impactos a medida que éstos evolucionan o surgen otros nuevos, y por lo tanto se lleva a cabo independientemente del proceso de reporte. Sin embargo, son la base para el último paso en el que la organización prioriza los impactos que son más significativos para el reporte y, de esta manera, determina los temas materiales del informe. Así la materialidad queda alineada con el análisis de riesgos e impactos en DD.HH. como parte de la debida diligencia.

Adicionalmente GRI 3 incluye requerimientos de información que debe incluirse en el reporte sobre la gestión de los impactos, que incluye información sobre políticas, metas y objetivos específicos, acciones para prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos, y la efectividad de las acciones tomadas. Esta información debe reportarse para cada tema material, junto con el Estándar Sectorial del tema material.

Para información detallada sobre cómo reportar los impactos de una empresa en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los impactos en los DD.HH. descargue gratuitamente los Estándares GRI 2021 haciendo click [aquí](#).



3 El concepto de impacto

El concepto de impacto en el marco de los DD.HH. y Empresa es abordado inicialmente en los Principios Rectores, primero en el Pilar 1 en referencia a la función del Estado de alentar y exigir a las empresas que comuniquen los impactos que generan o con lo que estén relacionadas (Principio 3). No obstante, su abordaje principal se da en el marco del Pilar II desde distintos requerimientos a las empresas como parte de su responsabilidad de respetar.

Sin embargo, dentro de los Principios Rectores no se define de manera específica lo que se debe entender por impacto en los DD.HH. La Guía para la Interpretación sobre la Responsabilidad Empresarial de Respetar los Derechos Humanos⁶ de la Oficina del Alto Comisionado para los DD.HH. clarifica algunas definiciones que permiten extraer elementos sobre el concepto de impacto: por un lado, se definen las “Consecuencias Negativas sobre los DD.HH.” como la eliminación o reducción de la capacidad de una persona de disfrutar sus derechos, y por otro se define “Riesgos relacionados con los derechos humanos” como la potencialidad de que las actividades de una empresa puedan acarrear uno a más consecuencias negativas sobre los DD.HH.

Estas aproximaciones reflejan que, desde los Principios Rectores, el abordaje del impacto se

realiza desde las consecuencias negativas o alteraciones que genera o puede generar una empresa frente a el ejercicio regular de los derechos humanos de tercero. Y para evaluar la gravedad de la afectación, los Principios Rectores señalan que se debe considerar la capacidad de restitución⁷, así como el alcance del impacto teniendo en cuenta el número de personas que afecte.

Sin embargo, desde la Conducta Empresarial Responsable⁸ sí se considera tanto la identificación y gestión de las consecuencias negativas de las operaciones empresariales en los DD.HH. (impactos negativos), como las contribuciones positivas al goce de derechos (impactos positivos), teniendo un enfoque más amplio e integral de este concepto.

Para ambos casos, un ejercicio adecuado de la debida diligencia requiere que las empresas tengan claridad sobre el concepto de impacto para que puedan identificarlos y evaluarlos de manera apropiada, puedan traducirlos en estrategias de gestión, y puedan comunicarlos apropiadamente a los titulares de derechos y otros grupos de interés que puedan estar interesados. Esto representa una de las principales problemáticas para la práctica empresarial en América Latina, donde con algunas excepciones, continúa existiendo una insuficiente comprensión de los impactos que las

6. ACNUDH, *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación* (2012).

7. En este contexto, se refiere a restitución y no a la reparación por el objetivo de devolver al estado previo a la afectación. En caso de que lo anterior no sea posible, se podrán exigir otras formas de reparación, incluyendo compensación, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

8. <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-LAC-scope-and-activities-Spanish.pdf>

empresas generan en los derechos humanos en el contexto de su actividad, lo cual imposibilita el adecuado ejercicio de evaluación y comunicación de los impactos en derechos humanos.⁹

La comprensión y el enfoque sobre los impactos en DD.HH. que adopte una empresa se debería reflejar en la información que ésta reporta y comunica a sus grupos de interés, pues es la manera de informar de qué manera la empresa se aproxima a los asuntos de DD.HH. Sin embargo, sigue existiendo un importante reto para que los grupos de interés y los titulares de derechos puedan acceder a información sobre los impactos de las empresas y la gestión al respecto. “Una de las dificultades que se han encontrado para hacer evaluaciones de progreso con documentación sólida es la escasez de información exhaustiva y sistemática sobre qué entiende la mayoría de las empresas del ámbito mundial por impactos reales y potenciales en materia de derechos humanos y cómo los gestionan”¹⁰.

La comunicación o rendición de cuentas como parte de la debida diligencia se enfoca en informar a los titulares de derechos y otros grupos de

interés sobre los impactos de las empresas en los DD.HH. y cómo son abordados, es por esto que la información reportada debe responder a los intereses y necesidades de los grupos de interés, principalmente de quienes puedan o hayan sido impactados por las actividades empresariales. De ahí que los Principios Rectores (Principio 21) señalen que las empresas dentro de su responsabilidad de respetar deban comunicar las consecuencias de sus actividades sobre los DD.HH. de una forma y frecuencia que sea accesible para los titulares de derechos, aportando información suficiente para que éstos puedan evaluar la manera en la que la empresa aborda sus impactos.

Sin embargo, “falta orientación hacia los riesgos de DD.HH. en la mayoría de los informes más recientes que, en el mejor de los casos, se debe a una comunicación inadecuada o, en el peor, es un reflejo de la falta de comprensión y gestión de los riesgos en materia de derechos humanos. 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.”¹¹

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos brinda algunos ejemplos relevantes sobre la manera en que cierto tipo de impactos o riesgos en los derechos podrían comunicarse:

*“Por ejemplo, una empresa que se dedique a la venta al por menor debe estar en condiciones de comunicar cómo hace frente a las posibles violaciones, reales o potenciales, de los derechos humanos en su cadena de suministro. Las empresas con un alto consumo de agua deben estar en condiciones de comunicar cómo hacen frente a los riesgos conexos relacionados con los derechos humanos. Las empresas farmacéuticas deben estar en condiciones de comunicar cómo se aseguran de que los ensayos de los medicamentos se realicen en condiciones de seguridad y con una información y un consentimiento apropiados por parte de quienes participan en ellos. Algunas comunicaciones pueden ser específicas para una consecuencia negativa determinada y la forma en que se aborda o se piensa abordar. Si las fuerzas de seguridad que guardan las instalaciones de una empresa de extracción de petróleo y gas atacan a los habitantes de las poblaciones circundantes, la empresa deberá estar en condiciones de comunicar cómo está haciendo frente a esas violaciones de los derechos humanos y el riesgo de que vuelvan a producirse”*¹²

9. Consejo de Derechos Humanos, Quinto Foro regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos. Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/HRC/47/39/Add.4 (11 de junio de 2021), párs. 45-47.

10. Asamblea General, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 (16 de julio de 2018), par. 24

11. Asamblea General, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/73/163 (16 de julio de 2018), par. 25

12. ACNUDH, La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación (2012), p. 56.



4 Perspectivas de expertos y empresas sobre impacto

¿Cómo se entiende el concepto de impacto en el marco la agenda de Empresas y Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable?

En el marco de las entrevistas se identificó que de manera general el *impacto* en los Derechos Humanos (DDHH) se entiende como:

- i) los **efectos** de las actividades, operaciones, políticas y procesos de las empresas en el goce de derechos de personas o de colectivos;
- ii) las **repercusiones** que tienen las actividades empresariales en los titulares de derechos, y
- iii) las **consecuencias de las operaciones empresariales** en el goce de derechos de las personas.

Entre las empresas se encontraron dos enfoques principalmente para abordar este concepto:

- La responsabilidad de respetar, asociado a los impactos negativos o **violaciones o vulneraciones**

de DDHH, y afectaciones al goce de derechos.

- La sostenibilidad y la promoción de derechos asociado a las **contribuciones que realiza la empresa al bienestar y dignidad de las personas, y la contribución al goce y ejercicio de derechos.**

Frente a estas dos aproximaciones que abordan las empresas, para algunos expertos bajo el marco de Derechos Humanos y Empresa el impacto está asociado directamente a los impactos negativos o adversos, es decir a **afectaciones** o **riesgos** sobre los derechos de las personas. Y los impactos positivos se salen de este alcance al estar más relacionado con programas de Responsabilidad Social Empresarial o filantropía. Sin embargo, varios expertos también resaltaron que bajo la Conducta

“No se trata solo de que las empresas no violemos los derechos humanos, sino que también tenemos que trabajar para que estos se cumplan teniendo en cuenta cómo le estamos cambiando la calidad de vida o la capacidad de ingresos a las personas” (entrevistada empresa 5)



Empresarial Responsable (CER) el concepto de impacto se aborda de manera más completa e integral, abarcando tanto las consecuencias negativas de las operaciones empresariales en los DDHH, como las contribuciones positivas al goce de derechos, siempre y cuando estén asociados directamente con las actividades de la empresa o a su cadena de valor.

Tanto expertos como empresas coincidieron en que el concepto de impacto abarca no solo los reales y constatados, sino también los potenciales. Y algunos agregaron la importancia de considerar también dentro de este concepto los impactos acumulativos, los impactos percibidos, y los impactos heredados.

Para las empresas, la manera de entender el concepto de impacto está determinada por lo que se encuentre definido dentro de las políticas y documentos corporativos internos sobre el tema. Desde muchos procesos corporativos, el concepto de impacto es anterior al de DDHH y Empresa, y por lo tanto los procesos de gestión de riesgo corporativo y los sistemas y planes de gestión ambiental en donde el concepto de impacto es muy claro, se han ido complementando con un enfoque de derechos que permita

incorporar la noción de impactos en los DDHH.

Sin embargo, las mismas empresas identificaron que el riesgo de adoptar los DDHH bajo esa lógica corporativa tradicional es que se están incorporando en el análisis otros asuntos como el efecto en la reputación y la confianza, y el riesgo para el negocio que están por fuera del alcance del concepto de impacto en el marco de los DDHH.

Adicionalmente, varios expertos coincidieron en resaltar la importancia de diferenciar el concepto “impacto” de los conceptos de “violación” o “vulneración”. Para ellos, el goce de derechos reconoce la interacción entre los distintos derechos que hace que en determinadas circunstancias un derecho sea impactado para ejercer otro. Bajo esta premisa, un derecho humano podría verse impactado por una actividad empresarial, pero esto no quiere decir necesariamente que se esté hablando de una violación de derechos. *“No comprender la diferencia conceptual entre impacto y violación puede ser una de las razones por la que las empresas no se quieren comprometer con el concepto de impacto”* (entrevistado experto 2).

“Tenemos que lograr que las demás áreas de la empresa entiendan que el tema no implica solamente identificar a cuántas personas impacté y eso qué significa o cuánto le cuesta a la empresa, sino entender cómo le estoy cambiando la vida para bien o para mal a esas personas que estamos impactando” (entrevistado empresa 1).

“Si no se conocen (los DDHH) no se sabe que se están afectando.

Por ejemplo, hay una tendencia a asociar el tema a las gravísimas afectaciones de derechos humanos como la muerte, o exclusivamente a los derechos laborales. Ese desconocimiento o aproximación limitada hace difícil que una empresa identifique sus verdaderos impactos” (entrevistado experto 6).

“En nuestro país es un tema delicado, a veces no es tan fácil como empresa salir a preguntarle directamente a las personas qué derechos cree usted que yo impacto porque lamentablemente muchas personas tienen una mala interpretación de los DDHH o no han identificado claramente de donde proviene el impacto y se van contra la empresa” (entrevistado empresa 4).

¿Cómo se identifican los impactos empresariales en los DD.HH?

Empresas y expertos señalaron que la identificación de impactos en los DDHH se realiza a partir de un proceso de debida diligencia, que debe realizarse periódicamente tomando como base los Principios Rectores en DDHH y Empresa. Expertos resaltaron la importancia de generar conciencia y capacidades sobre los DDHH para la debida diligencia de manera que la empresa esté en capacidad de realmente identificar de manera amplia e integral cómo impacta los DDHH.

El relacionamiento con los titulares de derechos es otro asunto en el cual coincidieron los expertos y empresas entrevistados. El proceso de identificación de impactos debe poner en el centro a los titulares de derechos porque no se trata de identificar los efectos para la empresa –reputacionales, legales, operaciones y financieros- sino cuál es el efecto sobre las personas y sus derechos.

Por eso, expertos señalaron que el proceso de identificación de impactos debe incluir el mapeo de actores para identificar entre los grupos de interés específicamente cuáles son los titulares de derechos que se están o podrían estar impactando, y con base en ello identificar cuáles son los derechos que la empresa impacta. Entre las empresas se identificaron distintas maneras y alcances para dicho relacionamiento que busca conocer de primera mano los impactos percibidos e identificados por las personas y las comunidades. Estos van desde líneas para recibir comentarios de los grupos de interés (línea de servicio al cliente, líneas éticas, canales de denuncia, buzones de contacto), entrevistas con grupos de interés priorizados, talleres, espacios y mesas de

trabajo con titulares de derechos impactados o potencialmente impactados, y diálogo y relacionamiento constante. Esto sirve a la empresa para conocer qué impactos están percibiendo los titulares de derechos, en dónde se están generando esos impactos y sobre quiénes, e identificar impactos que no se podrían identificar a través de revisión documental o análisis interno. Sin embargo, empresas manifestaron que este ejercicio no siempre es fácil por el contexto latinoamericano y la connotación que tienen los DDHH.

Adicionalmente, se identificó la importancia de que las empresas entiendan el contexto en el que operan, y esto implica tener en cuenta las complejidades del entorno, y los antecedentes de impactos adversos de la empresa y de otras empresas que operan en el mismo contexto. Expertos resaltaron la importancia de los ejercicios de levantamiento de alertas para el sector empresarial que se han ido realizando en el marco de las discusiones de los procesos de construcción de los Planes Nacionales de Acción, y que son muy valiosos dentro del análisis de contexto. Por su parte algunas empresas señalaron que para entender el contexto recurren a la revisión de fuentes secundarias, y que utilizan cuestionarios y estándares como base para identificar potenciales impactos, por ejemplo, los Estándares GRI, las preguntas y Dow Jones Sustainability Index, y el marco de reporte de Shift, entre otros.

Para los expertos entrevistados es claro que el alcance de la identificación de impactos depende de las capacidades de la empresa *“las empresas pequeñas, las pymes*

tienen una capacidad de gestionar este tipo de procesos mucho menor, tienen equipos pequeños, tienen menos profesionales en qué apoyarse, hay que ser conscientes de qué puede hacer una empresa pequeña y hacer a escala este tipo de ejercicio” (entrevistado experto 9). Esto no quiere decir que no deban hacer un ejercicio de identificación de impactos en los DDHH, sino que el alcance y la profundidad del ejercicio de debida diligencia que se espera de las empresas deberá ser acorde a las capacidades de la misma.

Para las empresas más grandes, por ejemplo, se identificó el proceso de identificación de impactos en los DDHH está integrándose en los procesos corporativos de gestión de riesgos para incluir los DDHH en los mapas de riesgos corporativos. Y se están adaptando las metodologías y sistemas de análisis de riesgos e impactos tradicionales para incorporar un

enfoque de DDHH. También las áreas de cumplimiento se están involucrando cada vez más en la identificación y seguimiento de los impactos en DDHH. Algunas empresas señalaron que a través de Comités Técnicos se está buscando involucrar distintas áreas de la organización, la alta dirección y otros cargos directivos en la identificación y análisis de impactos en DDHH.

Se identificó que para empresas más pequeñas o donde no hay tanta madurez en asuntos de DDHH, la identificación de impactos suele estar muy asociado al cumplimiento legal y de compromisos: evaluar si está la empresa cumpliendo con la normativa asociada con DDHH y a compromisos puntuales en DDHH, por ejemplo, en temas de inclusión y diversidad, para identificar impactos reales y potenciales asociados al no cumplimiento.

Las áreas de riesgo y compliance están aprendiendo e interiorizando el enfoque de DDHH para incorporarlo en sus metodologías de evaluación y para diseñar los controles para que al interior de la organización se vuelva parte de la estrategia” (entrevistado empresa 10

¿Cómo se evalúan y priorizan los impactos en los DD.HH.?

En general, empresas y expertos coinciden en que las empresas no pueden enfocarse en todos los temas con la misma profundidad y por lo tanto deben priorizar sus impactos, aunque esto no quiere decir que deban ignorar los demás temas. Cualquier impacto que una empresa genere sobre los derechos humanos debe ser abordado y

gestionado por la empresa. Sin embargo, a la hora de establecer estrategias, y de rendir cuentas las empresas deberán priorizar sobre qué impactos enfocarse.

En general, los criterios de priorización identificados en las entrevistas fueron:



la **frecuencia** que está determinada por la cantidad de repeticiones en el pasado de un incidente relacionado, o la duración del impacto en el tiempo;



la **probabilidad** que está relacionada con las medidas que se están implementando para evitar, reducir o gestionar los impactos. Para ello se analiza el riesgo inherente, es decir sin controles o acciones de gestión, y luego el riesgo residual para identificar dónde está el mayor riesgo;



el **tipo de derecho humano** impactado y la gravedad de la afectación, por ejemplo, si se impacta uno o más derechos, si es un derecho fundamental, o por ejemplo es un derecho asociado al medio ambiente, o a un derecho civil o económico;



el **alcance** del impacto que está dado por las personas o colectivos que han sido impactados, si hacen parte de una población vulnerable;



el **involucramiento o responsabilidad** de la empresa es decir si el impacto ha sido generado directamente por la empresa o indirectamente por sus relaciones comerciales, y *“Si el impacto es generado en la cadena de valor se analiza si se trata de un aliado estratégico y cercano a la organización, por ejemplo un contratista a quien se le tercerice un servicio de la empresa, o si es uno que se puede reemplazar fácilmente”* (entrevistado empresa 8);



el **carácter remediable** del impacto, es decir qué tan fácil podría ser remediar el impacto negativo que se genere.

En las entrevistas se identificó que las empresas tienden a incluir un criterio adicional que es el **efecto o las implicaciones del impacto para la empresa**, es decir qué tanto se afecta el compromiso asumido en la política de DDHH, qué tanto afecta la reputación, el buen nombre y el relacionamiento de la empresa con sus grupos de interés, o si tiene implicaciones económicas o de regulación como por ejemplo multas o procesos legales para la empresa o para los ejecutivos, si podría generar una pérdida de mercado, o afectar la atracción de capital.

Frente a este último criterio, algunos expertos señalaron que un gran reto es que, al integrar estos análisis y priorización de impactos en los

DDHH dentro de los modelos tradicionales de riesgos corporativos, se está enmarcando en la lógica del riesgo para el negocio. Y por eso hubo consenso entre los expertos entrevistados que se debe generar claridad en los equipos corporativos que la priorización de los impactos en DDHH se debe realizar siempre con base en el impacto que genera para los titulares de derechos, independiente del impacto que genere para la empresa y su capacidad de generar valor.

Así mismo, algunos expertos identificaron que bajo esa lógica tradicional de riesgo corporativo se tiende dar mucho peso a la probabilidad: qué tan grave es el impacto y qué tan probable es que ocurra. Por ello, expertos recomendaron realizar

Un error es la insistencia en la probabilidad, porque así sea improbable o se tengan medidas para reducir la probabilidad la empresa puede terminar afectando un derecho gravemente y por lo tanto el factor de probabilidad no debería ser tan preponderante como usualmente lo es en estos análisis corporativos” (entrevistado experto 8).

la evaluación de los impactos sin controles, es decir como si la empresa no estuviera haciendo nada frente al impacto o no tuviera ningún tipo de gestión al respecto, para poder identificar cuáles son los impactos prioritarios, porque muchas veces las empresas no priorizan algunos asuntos importantes ya que al tener algún

tipo de gestión consideran que el riesgo de ocurrencia es bajo y “lo que hemos visto es que a menos que exista una medición técnica de la efectividad de la medida, es muy difícil determinar que un riesgo grave no va a terminar materializándose en un impacto severo sobre los DDHH” (entrevistado experto 2).

¿Cómo y qué deberían reportar las empresas frente a sus impactos en los DD.HH.?

Entre los expertos entrevistados se identificó la expectativa de que un informe de sostenibilidad sirva necesariamente a dos propósitos: tanto para los grupos de interés internos para tomar decisiones de mejora continua frente a los impactos en los DDHH, como para los externos para informarlos sobre los impactos reales y potenciales de la organización y ofrecer claridad sobre cuáles son los planes y gestión que tiene la empresa frente a esos impactos. Por lo tanto, esperan que el informe tenga un alcance suficiente para servir a estos dos propósitos.

Sin embargo, entre las empresas se identificó que el alcance y la profundidad de la información reportada no siempre abarca ambos propósitos pues depende del nivel de madurez de la empresa

frente a los DDHH y frente al reporte. Están las empresas que solo hacen público su compromiso y política de DDHH y cómo se socializa con los grupos de interés; las que además reportan sobre el cumplimiento legal en DDHH y datos frente a impactos negativos identificados, abordados, y cerrados durante el año; las que van más allá y comunican sus iniciativas y programas para sensibilizar al interior de la organización sobre los DDHH y crear una cultura empresarial de respeto, las medidas de promoción de los DDHH y de prevención y mitigación que están implementando; y las que reportan sus impactos, el proceso de identificación y priorización, y su gestión al respecto. Todo dependerá el avance de la empresa en la comprensión y gestión de los DDHH.





“Cuando una persona considera que sus derechos han sido impactados por una empresa buscará reparación que no es siempre un tema económico, la mayoría de veces es simplemente el reconocimiento de la afectación y las medidas para evitar la repetición” (entrevistado experto 5)

Algunos expertos señalaron que el informe debe reflejar el reconocimiento de la responsabilidad que asume la empresa frente a sus impactos, evitando ocultar información, o no ser completamente transparente sobre los impactos que genera. Por eso señalaron que el informe debe incluir un reconocimiento del impacto y un verdadero compromiso, demostrando que se ha seguido un ejercicio riguroso de identificación y evaluación de sus impactos en los titulares de derechos, pero también las acciones y medidas tomadas, que puedan ser monitoreadas o que sirvan para empezar una conversación al respecto.

Al respecto, en las entrevistas con empresas se identificó que existe cierto temor o reserva frente a ser completamente abiertas sobre sus impactos en DDHH. Si bien existen empresas que aseguran estar publicándolo todo: riesgos identificados, mapa de calor, evaluaciones realizadas, descripción del proceso de debida diligencia que han implementado,

actores consultados, entre otros; hay empresas que afirmaron no se sentirse cómodas publicando abiertamente toda la información sobre sus ejercicios internos porque se sienten muy vulnerables, y por eso se enfocan en comunicar sus impactos, planes de acción, y avances frente a compromisos de la organización de manera más general, pero sin profundizar en los niveles de gravedad de los impactos, matrices de riesgos, etc.

Algunos expertos también señalaron que es importante que los titulares de derechos que han sido impactados se vean reflejados en la rendición de cuentas de la empresa. Que el informe aclare qué titulares de derechos fueron impactados, y cómo se involucraron en la identificación de los impactos y en la definición de las medidas tomadas. *“No tiene que ser una individualización de las personas impactadas porque por temas de protección puede no ser posible, pero en términos generales el grupo de interés impactado”* (entrevistado experto 3).

“Incluir la voz de los afectados es una reparación simbólica, significa que la empresa estuvo poniendo atención de lo que otras partes perciben frente a su operación y los impactos que genera y toma medidas al respecto” (entrevistado experto 5)



“En nuestro informe del año pasado van a encontrar que lastimosamente tuvimos una vulneración puntual de DDHH que después de haber hecho la evaluación validamos que, si existía, y aunque no fue directa si involucra a la empresa y nos dimos la pelea interna con legal para publicarla porque es nuestro deber desde el compromiso de la organización” (entrevistado empresa 6)

Los elementos más mencionados sobre lo que se espera que una empresa incluya en su informe en relación con los impactos en DDHH son:

- ¿Qué derechos fueron impactados y cómo?
- ¿Cuál es la relación entre impacto en los DDHH y el core del negocio?
- ¿Dónde se produce el impacto en su cadena de valor?
- ¿Cuál es el involucramiento o responsabilidad de la empresa en el impacto?

- ¿Qué medidas está tomando la empresa para evitar que el impacto se genere nuevamente?
- ¿Cómo está remediando a los impactados?

Frente a los impactos negativos que se materialicen, las empresas reconocieron que su responsabilidad incluye brindar información suficiente a los titulares de derechos impactados. Sin embargo, también resaltaron esta no es siempre una tarea fácil para las empresas desde el punto de vista legal, cuando una vulneración ha ocurrido y su investigación y remediación está en curso.

Retos para reportar los impactos en DDHH

Las empresas señalaron que rendir cuentas no es algo nuevo para ellas pues desde la lógica corporativa están acostumbradas a contar cuál ha sido el resultado de su ejercicio, lo que es novedoso es lo complejo del tema. El mayor reto identificado entre las empresas es el temor a comunicar abiertamente sobre los impactos.

También se identificó entre las empresas que abordar los impactos en los DDHH desde la gestión es cada vez más común, pero hablar

de los impactos en los DDHH es un asunto que se aborda con mucha cautela analizando cada mensaje, cada cifra que se va a publicar para no exponer a la empresa a riesgos legales o reputacionales. *“Existe dentro de las empresas todavía la noción de que los impactos en DDHH son un tema de gestión, pero no para salir a contarlo al público”* (entrevista empresa 7).

Otro reto importante que se identificó es la falta de comprensión de los DDHH de manera integral.

“Desde el área de comunicaciones todavía no terminan de entender por qué debemos comunicar tan abiertamente los temas, y desde el área legal tampoco” (entrevistado empresa 4).



“Es como si las empresas nos estuviéramos enfocando en responder a lo que pide GRI o Dow Jones, pero no en presentar un abordaje estratégico e integral de los impactos. Es importante que la materialidad tenga un hilo conductor basado en derechos”. (entrevistado empresa 6)

Algunas empresas manifestaron que lograr identificar si un tema tiene o no que ver con los DDHH es muy complejo y requiere constante capacitación técnica a distintos equipos dentro de las organizaciones para que entiendan los DDHH de manera integral y pueda abordarse los asuntos que van llegando. También se identificó que esa falta de comprensión del tema de manera integral repercute en la manera de comunicar, por ejemplo, en el informe de sostenibilidad. Muchas empresas manifestaron que no saben cómo o dónde comunicar ciertos impactos dentro del informe y cómo reportar su relación con los DDHH. O que los impactos en los DDHH se entienden y reporten de manera fragmentada, como si fueran impactos que son importantes, pero no están unidos.

Y por último está el tema del lenguaje. Muchas empresas manifestaron que en sus informes no suelen hablar directamente de “impactos” o los abordan como asuntos materiales sin utilizar directamente la palabra DDHH o sin catalogarlo como un asunto de derechos, pues al tener que surtir un proceso de aprobación que involucra distintas áreas, el proceso de concertación sobre cómo comunicar los impactos y el lenguaje a utilizar es un reto importante para las áreas de sostenibilidad para lograr que sea un documento técnico y responda a lo que requieren los estándares de reporte, pero que también sea comprensible por sus grupos de interés.



5 ¿Cómo reportan las empresas sus impactos en DD.HH. en sus informes de sostenibilidad?

De la revisión y análisis de 100 informes de sostenibilidad de empresas de América Latina que se adelantó para este estudio (Ver Capítulo 1, sección “Sobre este Estudio”) se identificaron los siguientes hallazgos:

El primer elemento de análisis frente a cómo están reportando las empresas sus impactos en los DD.HH. fue evaluar si las empresas identificaban

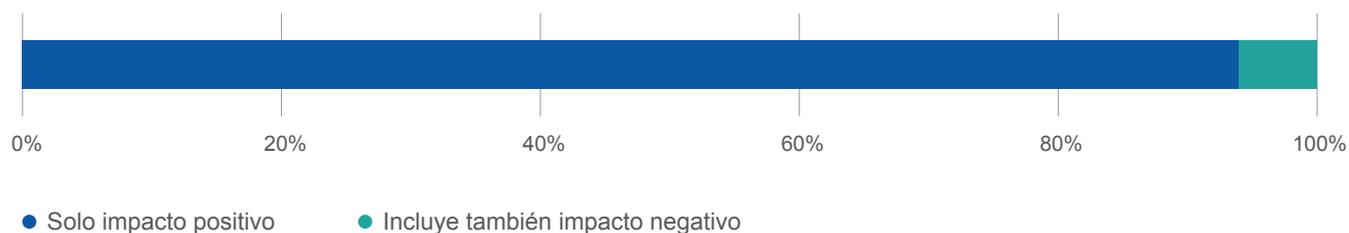
claramente dentro del informe el derecho humano que estaba impactando, identificando que el 100% de los informes revisados se especificaba el derecho impactado. Esto refleja que las empresas están entendiendo la relación entre los DD.HH. y el negocio, y que en su análisis y priorización identifican con claridad sobre cuáles derechos están generando impactos.

- La información reportada en los informes no es balanceada

Al analizar sobre el tipo de impactos que reportan las empresas se encontró que en su gran mayoría (94%) se enfocan en reportar exclusivamente sus impactos positivos o contribuciones al goce de derechos, mientras que solo el 4% incluyó en sus reportes también información específica sobre los impactos negativos generados. Esto refleja que el balance en la información reportada es todavía uno de los grandes retos de los informes en América Latina que debe superarse para lograr que los informes empresariales realmente reflejen de manera objetiva y balanceada los impactos

que generan las empresas y que sirva realmente para informar a los titulares de derechos sobre los impactos en los DD.HH. Esto podría estar relacionado con los hallazgos de las entrevistas en donde las empresas indican que las áreas legales y de comunicaciones aún no comprenden por qué se debe comunicar más abiertamente estos temas. La empresa se podría beneficiar de reconocer públicamente y de manera balanceada los impactos positivos y negativos ya que esto le ayudará a generar confianza con sus grupos de interés.

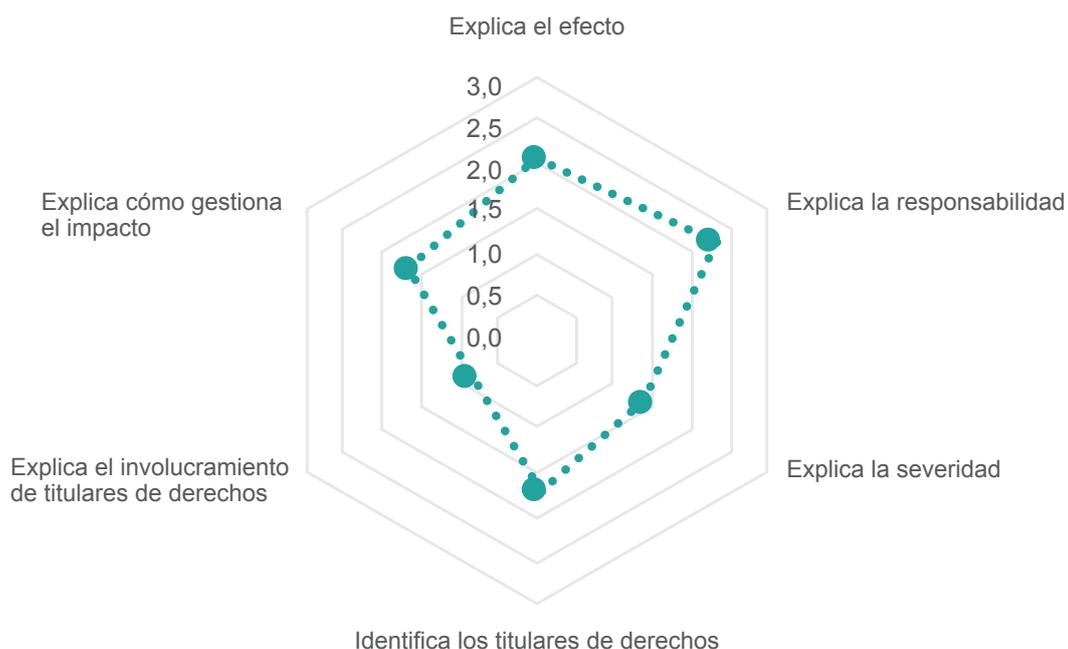
Gráfica 1: Balance en los informes



Adicionalmente, se evaluaron 6 variables relacionadas con elementos del impacto para identificar los avances o brechas que existen en la divulgación de información sobre éstos, que

permita una rendición de cuentas transparente, significativa, y que realmente sirva para informar las decisiones frente a la empresa y sus impactos:

Gráfica 2: Reporte de los elementos del impacto



“Explica el efecto” - La información reportada sobre los efectos que el negocio y operaciones generan sobre el goce de derechos tiende a ser muy vaga.

Se analizó si la empresa incluía en su informe una explicación o descripción de los efectos o consecuencias positivas o negativas de sus operaciones en los derechos humanos. Para que un reporte realmente informe los análisis y decisiones de los grupos de interés y de la misma empresa no basta con mencionar las acciones o proyectos que se están adelantando frente a un tema particular. La empresa debe informar

cuál es el impacto que genera sobre el derecho humano, que lo ha llevado a priorizar ese asunto dentro de su reporte. En el análisis se encontró que en general las empresas sí están informando sobre los efectos que generan, sin embargo, la información sobre esos efectos es todavía muy vaga y general, sin proporcionar detalles sobre cuáles son las consecuencias de sus operaciones en el goce de derechos.

“Explica la responsabilidad” - Es muy limitada la información reportada sobre los impactos indirectos (en la cadena de valor).

Según los Principios Rectores, los impactos en los DD.HH. pueden generarse de manera directa a través de las operaciones, prácticas y políticas de la organización, o de manera indirecta a través de sus relaciones comerciales con terceros, por ejemplo, los impactos que se generan en la cadena de valor. El análisis de los informes encontró que las empresas se están enfocando en reportar sus impactos directos, sin incluir

información sobre los impactos que se generan en su cadena de valor. En muchos casos, los grandes riesgos e impactos sobre los DD.HH. son generados por los proveedores y contratistas y no directamente por la empresa. Por eso es importante que dentro del ejercicio de reporte la empresa incluya información sobre los impactos indirectos de su operación y cómo los gestiona.

“Explica la severidad” - Los reportes no están informando sobre la severidad del impacto

Un criterio esencial para evaluar y priorizar los impactos que generan las empresas en los DD.HH. es su severidad, que está determinada por su escala (qué tan grave es el impacto), su alcance (qué tan extendido es el impacto), y su carácter irremediable (qué tan fácil es contrarrestar o compensar la afectación causada)¹³. Esta información es importante para comprender la priorización de cada impacto, así como para que los titulares de derechos puedan analizar la severidad de los impactos causados por la empresa. Sin embargo, en la revisión se encontró que la mayoría de los informes no

incluyen información sobre la severidad, y los que lo hacen solo divulgan de manera general algunos datos contextuales que permiten deducir alguno de sus elementos (escala, alcance, irreparabilidad). En particular para el derecho a la No Discriminación la información que permita a un usuario de la información determinar la severidad del impacto es muy baja (ver Gráfico 2). Este es una de las mayores brechas identificadas en el reporte de las empresas frente a sus impactos que debe ser abordada para informar de manera amplia y suficiente a los grupos de interés, principalmente a los titulares de derechos impactados.

“Identifica los titulares de derechos” - La información reportada sobre los titulares de derechos impactados es escasa

Para identificar y evaluar un impacto en DD.HH. es importante que la empresa identifique cuál es o son los titulares de derechos impactados, por ejemplo, si se trata de un individuo o un colectivo, o si pertenece a un grupo de población vulnerable. Esta información es importante al analizar la severidad pues permite evaluar su alcance. En los informes revisados se identificó que las empresas mencionan de manera general a sus grupos de interés, pero no proporcionan información sobre cuáles son los titulares de derechos impactados.

No tiene que ser una individualización de los impactados, pero sí una explicación que informe a los grupos de interés sobre a qué actores está impactando la empresa. Esta identificación robusta de los titulares de derecho ayudará a la empresa a generar planes de acción concretos que beneficien a los titulares, a medir el impacto que estos planes han tenido en los beneficiarios y por lo tanto a soportar ante los grupos de interés internos y externos la importancia y efectividad de las estrategias desarrolladas.

13. GRI 1: Fundamentos

“Explica el involucramiento de los titulares de derechos” - La mayoría de los informes no contienen información sobre cómo los titulares de derechos han sido tenidos en cuenta

Uno de los grandes retos identificados en la revisión de los informes fue el reporte de cómo la empresa tiene en cuenta a los titulares de derechos en los procesos de debida diligencia, así como en el diseño de medidas de gestión. La mayoría de los informes no contienen información al respecto o contienen información general sobre el relacionamiento con los grupos de interés o su involucramiento en la definición de la materialidad, pero no explican para impactos generados sobre derechos específicos cómo han

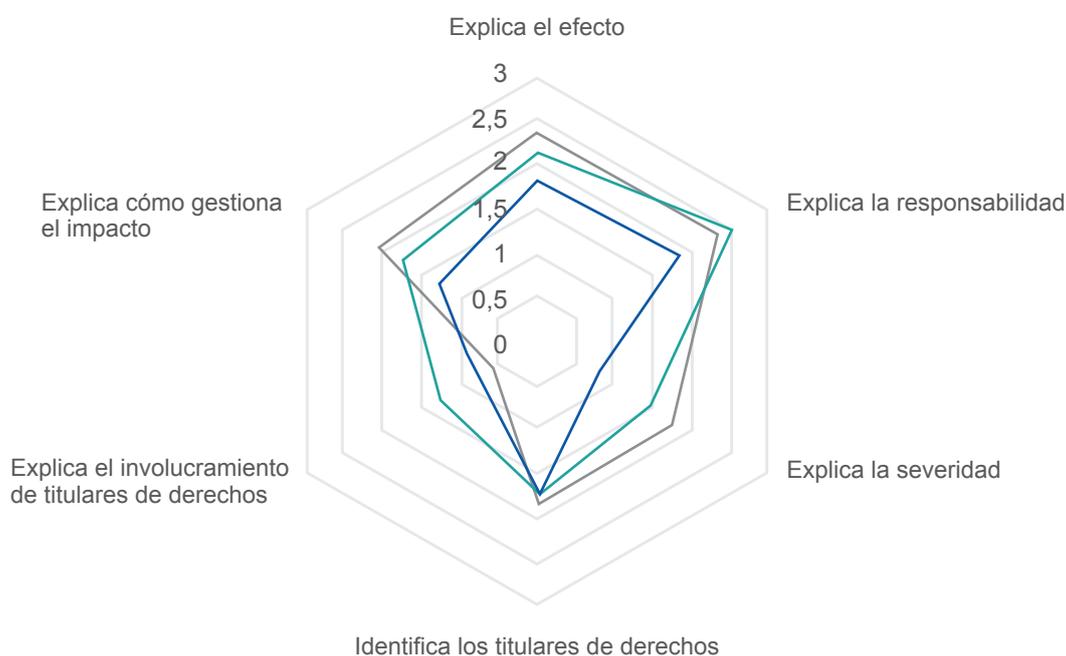
sido tenidos en cuenta los titulares de derechos impactados o potencialmente impactados. Esto es especialmente cierto al analizar el reporte sobre los impactos en el derecho a un Ambiente Sano (ver Gráfica 3). Como parte del ejercicio de rendición de cuentas de una empresa, los titulares de derechos esperan que se visibilice su rol e involucramiento en la gestión de DD.HH. de la empresa, especialmente cuando un DD.HH. ha sido impactado.

“Explica cómo gestiona el impacto” - Los informes incluyen poca información frente a cómo avanza la gestión frente a los compromisos trazados.

Según se identificó en las entrevistas de este estudio, los titulares de derechos y otros grupos de interés están interesados en conocer qué medidas toma la empresa frente a los impactos en los DD.HH. que han sido identificados. Según los Principios Rectores, frente a los impactos potenciales se espera que se tomen medidas de prevención y mitigación, y frente a los impactos reales que se tomen medidas de remediación y no repetición. Y los grupos de interés

necesitan conocer esto para informar mejor su relacionamiento y seguimiento a la gestión de las empresas. Sin embargo, se encontró que las empresas en general proporcionan información muy general sobre proyectos o programas, sin dar detalles sobre cómo se gestionaron los impactos, cuáles son los compromisos y objetivos que se han trazado frente a los impactos identificados, cómo avanzan hacia ellos, y que esperan de terceros frente a los impactos indirectos.

Gráfica 3: Reporte de los elementos del impacto por DD.HH

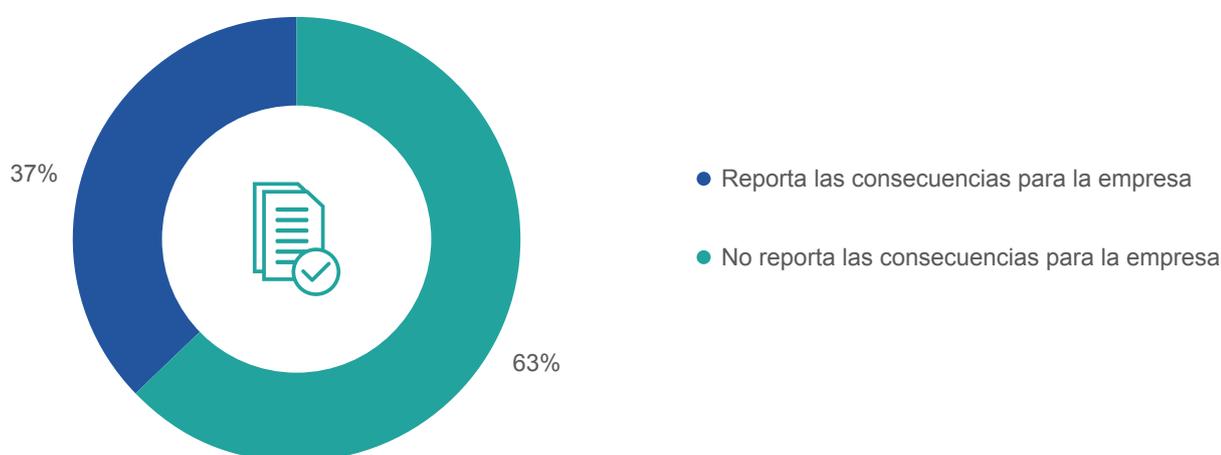




Por último, se revisó dentro de los informes de sostenibilidad si al reportar sobre los impactos de las empresas en los DD.HH. también se estaba reportando los efectos que estos impactos podrían tener para la empresa y su capacidad de generar valor económico (ej. Riesgos legales, financieros, reputacionales, sobre costos, etc.). Dentro de las discusiones de la doble materialidad, cada vez más grupos de interés como los inversionistas están requiriendo información sobre el análisis de doble vía del impacto que generan las empresas en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo los DD.HH.,

así como el efecto que tienen estos impactos en el desempeño financiero de la empresa (materialidad financiera). Se encontró que para asuntos de DD.HH. un 37% está incluyendo información sobre los efectos financieros generados por los impactos en los DD.HH. Se espera que esta brecha se vaya cerrando a medida que cada vez más actores requieran información sobre la materialidad financiera de los impactos en DD.HH. y en la medida que las áreas de riesgo, cumplimiento y legales se involucren en la identificación, evaluación y gestión de estos impactos.

Gráfica 4: Materialidad financiera de los impactos en DD.HH





6 Conclusiones y recomendaciones

La comprensión de las empresas frente al concepto de *impacto* es fundamental para el desarrollo de los procesos de debida diligencia en DD.HH. pues les permite determinar cuándo un derecho humano ha sido afectado directa o indirectamente por sus operaciones, y la gravedad de la afectación. En el marco de la debida diligencia, los Principios Rectores establecen que las empresas deben identificar y evaluar sus impactos en los DD.HH., y además deberán comunicar cómo los abordan.

En ese sentido la rendición de cuentas como parte integral de la debida diligencia debe basarse en esa identificación y evaluación de los impactos más prioritarios, para informar a los grupos de interés, entre ellos a los titulares de derechos, sobre cómo aborda la empresa los asuntos de DD.HH. Así lo han reconocido los Estándares GRI 2021 que han determinado que la definición de los temas materiales para el reporte debe partir de los procesos regulares de las empresas para identificar y evaluar continuamente sus impactos a medida que éstos evolucionan o surgen nuevos, y con base en ello priorizar los impactos sobre los cuales se va a reportar.

Sin embargo, los hallazgos de este estudio evidencian que existen brechas importantes en la rendición de cuentas frente a los impactos empresariales en los DD.HH. que se originan en la falta de comprensión del concepto de impacto, o en una conceptualización sesgada desde los modelos de riesgos e impactos corporativos tradicionales enfocados en el riesgo para el

negocio. Los informes corporativos se están quedando cortos en explicar los efectos del negocio en el goce de derechos, la severidad de los impactos causados, las medidas tomadas para gestionar, mitigar y remediar los impactos, la responsabilidad de la empresa en los impactos generados, y sobre todo en identificar con claridad los titulares de derechos impactados y cómo estos han sido tenidos en cuenta en la identificación, priorización y gestión de los impactos.

Sin duda, avanzar hacia una rendición de cuentas sobre los impactos en DD.HH. más significativa requiere de un avance en la madurez corporativa frente al entendimiento de la relevancia estratégica de estos asuntos desde las áreas legales, de riesgo, comunicaciones y demás áreas de la organización. Sobre todo, porque los asuntos de DD.HH. en Latinoamérica tienden a estar asociados a las gravísimas afectaciones de los DD.HH. a causa de la conflictividad social, y generar una sensibilización al interior de las organizaciones para abordar los derechos desde los impactos empresariales requiere de un cambio interno que toma tiempo.

Sin embargo, a 10 años de los Principios Rectores se necesitan avances más rápidos y significativos frente a la rendición de cuentas que permita avanzar en la agenda de Empresas y Derechos Humanos. Por esto, frente a los principales retos y brechas identificadas en este estudio hemos desarrollado las siguientes recomendaciones para mejorar el reporte corporativo frente a los impactos en los DD.HH.:

10 Recomendaciones para reportar los impactos en los DD.HH.

1. Se recomienda **involucrar distintas áreas** o cargos dentro de la organización en los procesos de identificación y evaluación de los impactos, y en la priorización para el reporte. Por ejemplo, la creación de Comités de sostenibilidad pueden ser un escenario para propiciar análisis sobre los impactos en los DD.HH. para el reporte.
2. Se recomienda generar procesos de **sensibilización y generación de capacidades al interior de las distintas áreas de la organización sobre los DD.HH.** para asegurarse que los equipos involucrados tienen los conocimientos y capacidades para identificar y evaluarlos impactos que la empresa causa en los DD.HH. adecuadamente, y priorizar los impactos sobre los cuáles reporta la empresa.
3. **Asegúrese de que el reporte refleje de manera objetiva los impactos** de la organización en los DD.HH. Para ello verifique si el informe está abordando los principales impactos negativos o afectaciones al goce de derechos generados directa o indirectamente por la empresa. Si va a reportar sus contribuciones (impactos positivos) al goce de derechos asegúrese de que éstos están **directamente relacionados con el core negocio.**
4. Si los procesos de identificación, evaluación y priorización de los impactos en los DD.HH. están siendo incorporada dentro de los procesos corporativos de riesgos, asegúrese que **la evaluación y priorización de impactos en los DD.HH. se enfoca en la severidad de los impactos en el goce de derechos** y no en los riesgos para la empresa y la continuidad del negocio, y que ese enfoque se refleja en el reporte.
5. Dentro del análisis del contexto para la identificación y evaluación de los impactos en los DD.HH. (pasos 1, 2 y 3 de la materialidad) se recomienda **utilizar como base los marcos, estándares y cuestionarios relevantes sobre impactos en DD.HH.** Por ejemplo, los Estándares Sectoriales del GRI, el marco de reporte de Shift, los cuestionarios del Dow Jones Sustainability Index, entre otros.
6. El mapeo de actores es importante para identificar los titulares de derechos que se están o podrían estar impactando, si se trata de un individuo o un colectivo, o si pertenece a un grupo de población vulnerable y con base en ello identificar y evaluar los derechos que la empresa impacta. Se recomienda que en el informe se **indique con claridad qué grupos de interés han impactados** para cada asunto.
7. Se recomienda **consultar a los grupos de interés durante el proceso de debida diligencia y para la definición de la materialidad del reporte.** Esto permite que la empresa pueda conocer qué impactos están percibiendo los titulares de derechos, en dónde se están generando esos impactos y sobre quiénes, e identificar impactos que no se podrían identificar a través de revisión documental o análisis interno. Una buena práctica es procurar que la voz de los titulares de derechos impactados se refleje en el informe como una manera de comunicar que la empresa sí los ha escuchado y tenido en cuenta, y reportar claramente cómo han sido involucrados en los procesos de debida diligencia, reporte y diseño de medidas de gestión.
8. El reporte debe informar a los grupos de interés sobre los impactos de la empresa y no solo sobre los programas y proyectos que tiene. Por eso **asegúrese de describir el efecto (positivo o negativo) que genera la empresa en el goce de derechos** identificando el derecho humano que ha impactado, una explicación o descripción de los efectos o consecuencias de las operaciones en los derechos humanos y de la severidad del impacto (escala, alcance, y carácter irremediable).
9. Es importante informar a los grupos de interés si el impacto fue causado directamente por una actividad, política, u operación de la empresa, o si el impacto lo generan terceros, de qué manera está implicada la empresa en ese impacto, y en qué parte de la cadena de valor se genera el impacto. Asegúrese de que **en el informe se refleje con claridad si el impacto generado es directo o indirecto.**



10. Los titulares de derechos y otros grupos de interés están interesados en conocer **qué medidas toma la empresa frente a los impactos en los DD.HH. que han sido identificados**. Asegúrese que por cada impacto reportado se incluye información sobre las medidas de prevención y mitigación frente a los impactos potenciales, y las medidas de remediación y no repetición para los impactos reales.

Tenga en cuenta que el alcance de la debida diligencia y del reporte sobre impactos en DD.HH. dependerá de las capacidades de cada empresa. Aunque se espera que todas las empresas independientemente de su naturaleza o tamaño aborden los DD.HH. dentro de su gestión y negocio, las empresas más pequeñas y con menor capacidad de gestionar estos procesos desarrollarán una debida diligencia y reporte con un alcance más limitado.

5 Anexos

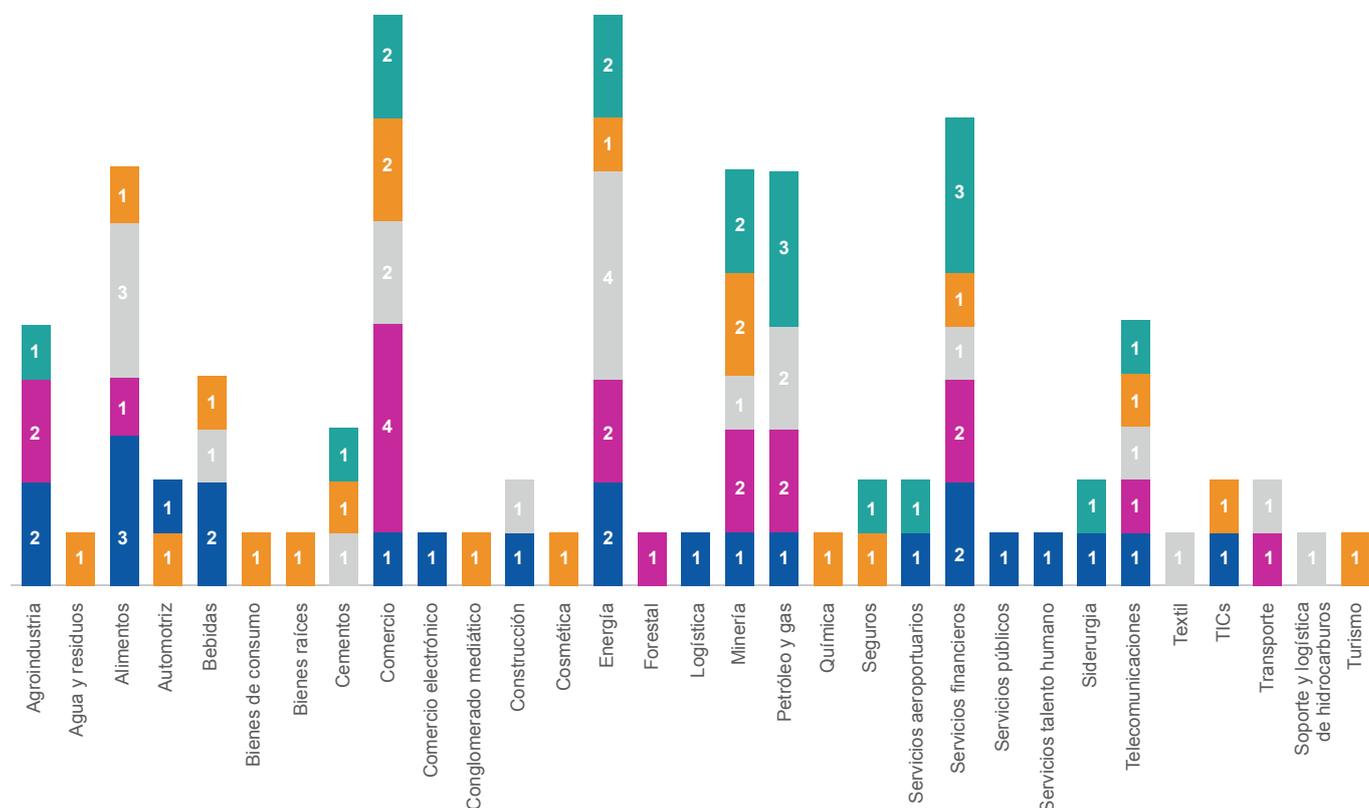
Anexo 1: Listado de Expertos y Empresas entrevistadas

A continuación, se presenta el listado completo de organizaciones expertas en DD.HH. y empresas en América Latina que fueron entrevistados en el marco de este estudio. Las entrevistas se realizaron bajo las reglas de “*Chatham House*”. El listado a continuación está organizado alfabéticamente y este orden no tiene relación con la numeración utilizada en las citas incluidas en el documento.

- Banco de Bogotá
- Bancolombia
- Casa de la Paz Chile
- Cemex México
- Cerrejón
- Chubb Seguros Ecuador
- Empresa Eléctrica de Guatemala
- Fundación Ideas para la Paz
- Grupo Nutresa
- Instituto Danés de Derechos Humanos
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDEHPUCP) de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey
- Lima Express
- Ministerio de Justicia del Perú
- Organización Internacional del Trabajo
- Principios de Inversión Responsable
- Punto Focal de la OCDE para América Latina y el Caribe
- Red del Pacto Global en Argentina
- Sancor Seguros
- Sodimac Chile

Anexo 2: Reportes de empresas analizadas por sector y país

● Argentina ● Chile ● Colombia ● México ● Perú



Anexo 3: Criterios utilizados en la evaluación de los reportes sobre impactos en los DD.HH.

Criterio de Análisis	Escala de Evaluación
Identificación de los derechos humanos impactados	1 – La empresa menciona de manera explícita el DDHH impactado 0 – La empresa no menciona el DDHH impactado
Efecto de las actividades o relaciones de la empresa en los DDHH	3 – La empresa menciona el derecho humano impactado o tema material de DDHH y describe ampliamente los efectos positivos o negativos sobre éste 2 – La empresa menciona el derecho humano impactado o tema material de DDHH y proporciona información general sobre los efectos positivos o negativos generados sobre éste 1 – La empresa reporta de manera general información sobre los efectos positivos sobre un tema en particular 0 – La empresa no reporta ni el derecho humano impactado ni los efectos positivos o negativos que genera

Criterio de Análisis	Escala de Evaluación
Balance en el reporte	<p>0 – El impacto reportado es positivo</p> <p>1 – El impacto reportado es negativo</p> <p>2 – Se reportan impactos positivos y negativos</p>
Implicación de la empresa en el impacto	<p>3 – La empresa especifica en detalle si el impacto lo generó de manera directa a través de sus operaciones o de manera indirecta a través de sus relaciones comerciales o cadena de suministro proporcionando información sobre la manera en la que la empresa está implicada en el impacto (actividades, políticas, complicidad, proveedores, etc)</p> <p>2 – La empresa especifica si el impacto lo generó de manera directa a través de sus operaciones o de manera indirecta a través de sus relaciones comerciales o cadena de suministro pero no detalla de qué manera está implicada la empresa en el impacto</p> <p>1 – La empresa menciona solo su implicación directa en el impacto</p> <p>0 – La empresa no menciona si el impacto lo generó de manera directa a través de sus operaciones o de manera indirecta a través de sus relaciones comerciales o cadena de suministro</p>
Severidad del impacto	<p>3 – La empresa menciona qué tan severo es el impacto y describe qué elementos determinan su severidad (alcance, irreparabilidad, gravedad)</p> <p>2 – La empresa menciona la severidad del impacto, pero no incluye información adicional sobre los elementos que determinan esa severidad</p> <p>1 – La empresa no menciona la severidad del impacto, pero incluye información contextual que permite al lector deducirla (alcance, irreparabilidad, gravedad)</p> <p>0 – La empresa no reporta información que permita identificar la severidad del impacto</p>
Grupos de interés impactados	<p>3 – La empresa menciona de manera explícita las personas o actores (incluyendo el medio ambiente) que son impactados positiva o negativamente y cuando hay asuntos de protección de identidad que le impida mencionar las personas impactadas incluye esta explicación en su informe</p> <p>2 – La empresa no menciona explícitamente las personas o actores impactados, pero reporta información contextual sobre el tipo de grupo de interés (incluyendo el medio ambiente) impactados positiva o negativamente</p> <p>1 – La empresa reporta de manera general los grupos de interés (incluyendo el medio ambiente) que son impactados si dar muchos detalles</p> <p>0 – La empresa no menciona de ninguna manera el grupo de interés impactado</p>

Criterio de Análisis	Escala de Evaluación
Involucramiento de los grupos de interés impactados	<p>3 – La empresa reporta información detallada sobre la manera en la que los grupos de interés impactados o potencialmente impactados participaron en la identificación y evaluación del impacto, así como en el diseño de medidas de gestión sobre el impacto</p> <p>2 – La empresa reporta información sobre la manera en la que involucró a grupos de interés en la identificación del impacto o en el diseño de medidas de gestión del impacto</p> <p>1 – La empresa reporta información general sobre el involucramiento de los grupos de interés en el impacto</p> <p>0 – La empresa no reporta información sobre el involucramiento de los grupos de interés impactados o potencialmente impactados</p>
Consecuencias del impacto para la organización	<p>1 – La empresa menciona los efectos del impacto para la organización y su capacidad de generar valor</p> <p>0 - La empresa no menciona los efectos del impacto para la organización y su capacidad de generar valor</p>
Gestión del impacto	<p>3 – La empresa reporta las medidas de gestión de los impactos reales (actividades puntuales implementadas) o las medidas de prevención definidas para los impactos potenciales (planes de acción 0 actividades planeadas), así como compromisos y objetivos que se ha trazado frente a ese impacto, incluyendo lo que espera de terceros</p> <p>2 – La empresa reporta las medidas de gestión de los impactos reales (actividades puntuales implementadas) o las medidas de prevención definidas para los impactos potenciales (planes de acción 0 actividades planeadas)</p> <p>1 – La empresa reporta de manera general medidas de gestión para impactos reales y potenciales</p> <p>0 – La empresa no reporta información sobre la gestión del impacto</p>



Con el apoyo de



Sweden

Sverige

Para más información

✉ latam@globalreporting.org

 **LinkedIn** GRI Latam (en Español)