




ALIANZA ANTICORRUPCIÓN
UNCAC • CHILE

PROGRAMA DE INTEGRIDAD PARA EMPRESAS ESTATALES

LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN CON ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

**HERRAMIENTAS Y BUENAS PRÁCTICAS
PARA DIRECTORAS Y DIRECTORES
DE EMPRESAS ESTATALES**



1. RELEVANCIA DE LOS DIRECTORIOS DEL SECTOR ESTATAL

RELEVANCIA DE LAS EMPRESAS ESTATALES

- El mandato de las empresas estatales va más allá de generar valor económico; también busca maximizar el beneficio para la sociedad.
- Las empresas estatales están expuestas a un constante escrutinio público dado que la ciudadanía las considera propias. En consecuencia, están más expuestas -ellas y sus directorios- a sufrir un daño reputacional.
- Las empresas estatales administran recursos que son públicos, por tanto, deben procurar la asignación más eficiente de los mismos.
- Las empresas estatales deben liderar con el ejemplo en materias de integridad y anticorrupción.

ROL DE LAS DIRECTORAS Y DIRECTORES EN EMPRESAS ESTATALES

- En las empresas estatales los directores tienen las mismas obligaciones legales que en el sector privado y, además, suman responsabilidades derivadas de su condición de empresas estatales destinadas a asegurar el buen uso de los recursos públicos.
- Directoras y directores son los responsables de dirigir la gestión de la empresa y monitorear su operación y desempeño en todo ámbito, incluyendo las materias de fortalecimiento de la integridad.
- Si bien su periodo de desempeño es de mediano plazo, las acciones en materias de fortalecimiento de la integridad deben ser planificadas e implementadas con una mirada de largo plazo, con el objetivo de crear una cultura organizacional de hacer bien las cosas.

ACCIONES QUE DEMUESTRAN EL COMPROMISO DEL DIRECTORIO POR EL FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRIDAD

- 1• Defina el Programa de Integridad o Compliance de la empresa e impulse su efectiva implementación en la cultura organizacional.

- 2• Procure que sus palabras y acciones sean un ejemplo de comportamiento para la organización.

- 3• Demuéstrese constantemente convencido de la importancia de la integridad corporativa para conseguir buenos resultados.

- 4• Participe activamente de las capacitaciones que reciben los trabajadores en materias de anticorrupción y compliance.

- 5• Destaque en público las buenas prácticas o acciones que realizan los trabajadores en pos de un clima de integridad.

- 6• Walk the talk: declare tolerancia cero a las faltas de integridad y actúe en concordancia.

- 7• Invierta tiempo y recursos en el fortalecimiento de la integridad corporativa.

- 8• Involúcrese activamente en el trabajo del Oficial de Cumplimiento de la empresa y lidere el trabajo en red que significa el fortalecimiento de la integridad.

- 9• Pruebe el canal de denuncias de su empresa, incentive a que lo utilicen los trabajadores y fortalezca la protección que reciben quienes denuncian actos de faltas a la integridad.

- 10• Promueva de manera constante y permanente acciones preventivas que fortalezcan el clima ético al interior de la empresa.

2. AUDITORÍAS PARA LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN

- La Guía de Directrices sobre los Gobiernos Corporativos de la OCDE destaca que la existencia de procedimientos de control específicos de la empresa no reemplaza la necesidad de realizar auditorías externas independientes.
- Estos controles pueden considerar la inspección tanto a las empresas públicas como a la entidad coordinadora o propietaria.



**Guía de Directrices
sobre los Gobiernos
Corporativos**

VENTAJAS DE LAS AUDITORÍAS EXTERNAS EN LAS EMPRESAS ESTATALES Y SOCIEDADES DEL ESTADO

- Opinión externa, objetiva, respecto de los procesos y estados financieros contables.
- Dar confianza a los distintos “stakeholders” respecto de la información financiera de la empresa.
 - Aportes que evalúen el proceso, entregando una mirada objetiva respecto de los puntos de mejora.
- Promueve la transparencia en beneficio de la ciudadanía y partes interesadas.

PRINCIPALES TIPOS DE AUDITORÍAS

FINANCIERAS

Tiene por objeto determinar la exactitud y/o razonabilidad de la información financiera de un auditado con el marco de referencia de emisión y regulatorio aplicable al aparato estatal.

DE CUMPLIMIENTO

Destinada a verificar que las actuaciones, operaciones, sistemas, programas y aspectos de probidad cumplan con el marco jurídico que rige al auditado.

DE GESTIÓN

Examen que se realiza a una empresa con el propósito de evaluar la eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos.

BUENAS PRÁCTICAS DEL GOBIERNO CORPORATIVO EN RELACIÓN A LAS AUDITORÍAS



Conocer aquellas áreas de la empresa que están siendo auditadas y los objetivos de esas auditorías.



Mantenerse informado de las etapas e hitos relevantes en que se encuentran las auditorías.



En el caso de las auditorías que realiza la Contraloría se podrán requerir de las distintas Gerencias los datos e informaciones que se necesiten para el desempeño de la auditoría.



Utilizar los resultados de las auditorías como un insumo para perfeccionar los procesos de la empresa y los mecanismos de control.



Difundir los resultados de las auditorías como una forma de fortalecer una cultura de transparencia al interior de la empresa.



Comunicar constantemente la importancia y el compromiso directivo de los procesos de control y auditoría para la mejora continua de la empresa.

3. PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y DELITOS FUNCIONARIOS

EMPRESAS PÚBLICAS COMO ENTIDADES REPORTANTES

Desde febrero de 2015, con la publicación de la Ley N° 20.818, que introdujo importantes modificaciones a la Ley N° 19.913, las empresas públicas creadas por Ley y otros servicios y órganos del Estado, se integraron al Sistema Nacional Antilavado de Activos y contra el Financiamiento del Terrorismo, al estar facultadas para reportar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) todas las operaciones sospechosas que detecten en el ejercicio de sus funciones.

¿QUÉ ES UNA OPERACIÓN SOSPECHOSA?

Según la Ley N° 19.913 es “todo acto, operación o transacción que, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad de que se trate, resulte inusual o carente de justificación económica o jurídica aparente, o pudiera constituir alguna de las conductas contempladas en el artículo 8° de la Ley N° 18.314 (de conductas terroristas), o sea realizada por una persona natural o jurídica que figure en los listados de alguna resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, sea que se realice en forma aislada o reiterada”.

SISTEMAS PREVENTIVOS ANTILAVADO Y ANTICORRUPCIÓN

Para prevenir que el sector público sea utilizado para la comisión de actos ilícitos, y para lograr una correcta aplicación de la Ley N° 19.913, el Gobierno lanzó, en mayo de 2015, la Agenda para la Transparencia y la Probidad en los Negocios y la Política, entre cuyas 14 medidas administrativas se consideró el desarrollo de sistemas preventivos antilavado de dinero y anticorrupción en los servicios públicos.

¿POR QUÉ IMPLEMENTAR SISTEMAS PREVENTIVOS?

Las entidades públicas no solo enfrentan escenarios de riesgos por el dinero que manejan, sino también por la entrega de permisos, la fiscalización, determinación de la naturaleza de bienes, condonaciones de obligaciones, compras públicas, comisiones de licitación, entre otros frentes. Desarrollar sistemas preventivos refuerza su compromiso y colaboración con los más altos estándares de transparencia y probidad en la administración del Estado, combatiendo la corrupción y previniendo la comisión de delitos tales como el cohecho, fraude al fisco y malversación de caudales públicos, entre otros.

Guías de señales de alerta
para las instituciones públicas



¿CÓMO IMPLEMENTAR SISTEMAS PREVENTIVOS?

1. Las empresas públicas deben inscribirse en el Portal de Entidades Reportantes de la UAF y designar un funcionario responsable de relacionarse con este Servicio, de reportar operaciones sospechosas, y de coordinar políticas y procedimientos de prevención y detección de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios (LA/FT/DF).
2. Deben capacitar a dichos funcionarios responsables en materias de LA/FT/DF. Para ello es requisito base aprobar el curso e-learning de la UAF "Herramientas para establecer un Sistema Preventivo Antilavado de Dinero y Anticorrupción en las Instituciones Públicas".
3. Difundir entre sus funcionarios las obligaciones derivadas de la Ley N° 19.913, con el fin de explicitar su compromiso con la implementación de sistemas preventivos.
4. Actualizar y/o complementar sus matrices de riesgo institucional con la identificación, evaluación y toma de acciones eficaces para mitigar los riesgos de LA/FT/DF.
5. Formular e implementar un Sistema de Prevención del LA/FT/DF de acuerdo a las respectivas peculiaridades, tamaño, características y sector en el que se desarrollan, plasmándolo en un Manual del Sistema de Prevención del LA/FT/DF.
6. Realizar una autoevaluación del funcionamiento del Sistema de Prevención del LA/FT/DF, elaborando un Informe de Diagnóstico que, además, contenga un plan de trabajo para fortalecerlo.



Recomendaciones para la implementación de un Sistema de Prevención del LA/FT/DF



Modelo para formular e implementar un Sistema de Prevención del LA/DF/DF

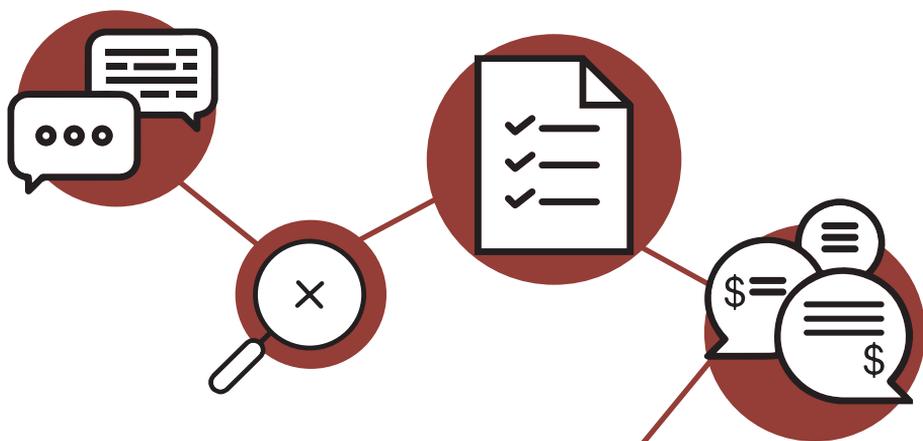
4. BUENAS PRÁCTICAS PARA EL BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

CONTEXTO

Contribuir al cumplimiento de estándares de integridad en las compras y al correcto uso de los recursos públicos por parte de las empresas estatales.

PROTOCOLO DE COMPRAS

Toda empresa estatal debe contar con procedimientos preestablecidos para la adquisición o contratación de bienes y servicios. Los aspectos mínimos que debe normar son al menos los siguientes:



1. Criterios de evaluación claros y objetivos
2. Igualdad de los oferentes ante las bases
3. Declaraciones de los miembros de la junta evaluadora
4. Declaraciones de oferentes identificando los conflictos de intereses
5. Principio de estricta sujeción a las bases
6. Libre concurrencia
7. Auditado por el control interno
8. Procedimientos de pago oportuno a proveedores
9. Gestión de contratos y rol del administrador
10. Cobro de multas y sanciones

SUGERENCIAS



- 1• Aplicación irrestricta del principio de probidad.**
 - En mi actuar prevalece el interés general por sobre el individual.
 - Las compras de mi empresa siguen principios de estricta sujeción a las bases, libre concurrencia, neutralidad y no discriminación.
- 2• Obtener el mejor valor por el dinero de las compras públicas.**
 - Aseguro un uso óptimo de los recursos públicos, procurando obtener el mayor “valor por dinero”.
 - Me planteo siempre preguntas como: ¿Qué resuelvo con esta compra?, ¿quién se beneficia con esta compra?
- 3• Transparencia en los procesos de compras.**
 - Priorizo las licitaciones por sobre el trato directo para fortalecer la transparencia.
- 4• El cohecho y el soborno no deben ser prácticas permitidas en las empresas estatales.**
 - Nunca solicito, entrego, ni acepto algún tipo de pago, servicio, favor o cualquier ventaja a cambio de influir en decisiones que afecten mis deberes y favorezcan intereses particulares distintos a los de la empresa.
- 5• Definir una política de regalos o beneficios de parte de proveedores.**
 - Establezco y difundo una política clara que regula los regalos y beneficios de parte de los proveedores u otros particulares.
- 6• Inhabilitarse cuando existe un conflicto de interés.**
 - No intervengo en decisiones o asuntos laborales, en cualquier etapa del proceso, en los que posea algún interés personal.
- 7• Establecer procedimientos para el tráfico de influencias.**
 - No utilizo mi posición en la empresa para ejercer presión indebida y así obtener beneficios que me pudieran favorecer personalmente o a terceros.
- 8• Correcto uso de información reservada.**
 - No utilizo información privilegiada.
 - Resguardo la información reservada de mi empresa.
 - Si dejo de desempeñar una función, no utilizo indebidamente la información o contactos originados en mi trabajo.
- 9• Denuncia.**
 - Si detecto acciones que pudieran ser ilegales o en contra de los estándares de probidad, denuncio responsablemente ante las instancias correspondientes.

5. CÓDIGOS DE ÉTICA Y SISTEMAS DE INTEGRIDAD

Elevar estándares en materia de integridad para el Estado, su empresa y sus trabajadores, para la sociedad y para la economía del país.

Los códigos de ética y los sistemas de integridad son un importante instrumento para pactar de manera participativa los estándares éticos y legales que caracterizan a una entidad pública. Así se establece un marco de conducta para promover un comportamiento íntegro de todos los trabajadores y a todos los niveles.

Ver recomendaciones
sobre integridad pública de la OCDE



¿POR QUÉ LAS DIRECTORAS Y DIRECTORES SON LÍDERES EN LA PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD EN LAS EMPRESAS ESTATALES?



- Las decisiones que toman los **directores** de empresas influyen en el actuar funcionario y permean siempre a todos los niveles de la empresa.



- Las decisiones que toman los **directivos** posicionarán a la empresa estatal como referente positivo o negativo en la industria y la ciudadanía, impactando en la imagen del Estado, su credibilidad y confianza. De los directores depende elevar los estándares en la prevención, detección y control de la corrupción, instalando una cultura de integridad en su organización y siendo una empresa ejemplo para el país.

¿CÓMO LOS DIRECTORES PUEDEN PROMOVER ALTOS ESTÁNDARES DE INTEGRIDAD EN LAS EMPRESAS ESTATALES?

Consolidando sistemas de integridad orientados a fortalecer un clima ético al interior de la empresa

PREVENCIÓN

- Código de ética
- Capacitaciones permanentes

DETECCIÓN

- Plataformas de reportabilidad y sistematización de los procesos
- Canales de denuncia y consulta

ANÁLISIS Y EJECUCIÓN

- Alertas tempranas
- Mapa de riesgos éticos
- Información en oportunidad
- Formación
- Participación de los trabajadores

ENTIDADES DE COORDINACIÓN

Coordinadores de integridad / Oficial de Cumplimiento

Comité de ética / Integridad

Asesores de Integridad

Instituciones externas especializadas

DOCUMENTACIÓN ASOCIADA



Plataforma del Servicio Civil



Documento de Buenas Prácticas PNUD

6. EVALUAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La corrupción es un obstáculo para la realización de todos los Derechos Humanos: civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Además, sus consecuencias afectan desproporcionadamente a las personas en riesgo de mayor vulnerabilidad económica, política o social, pues son particularmente dependientes de los bienes públicos

PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS ESTATALES

PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Identifican obligaciones del Estado de proteger a las personas, sin discriminación ante riesgos e impactos negativos por parte de todas las empresas; responsabilidades de las empresas de respetar los Derechos Humanos; y responsabilidades compartidas de remediar los impactos negativos.

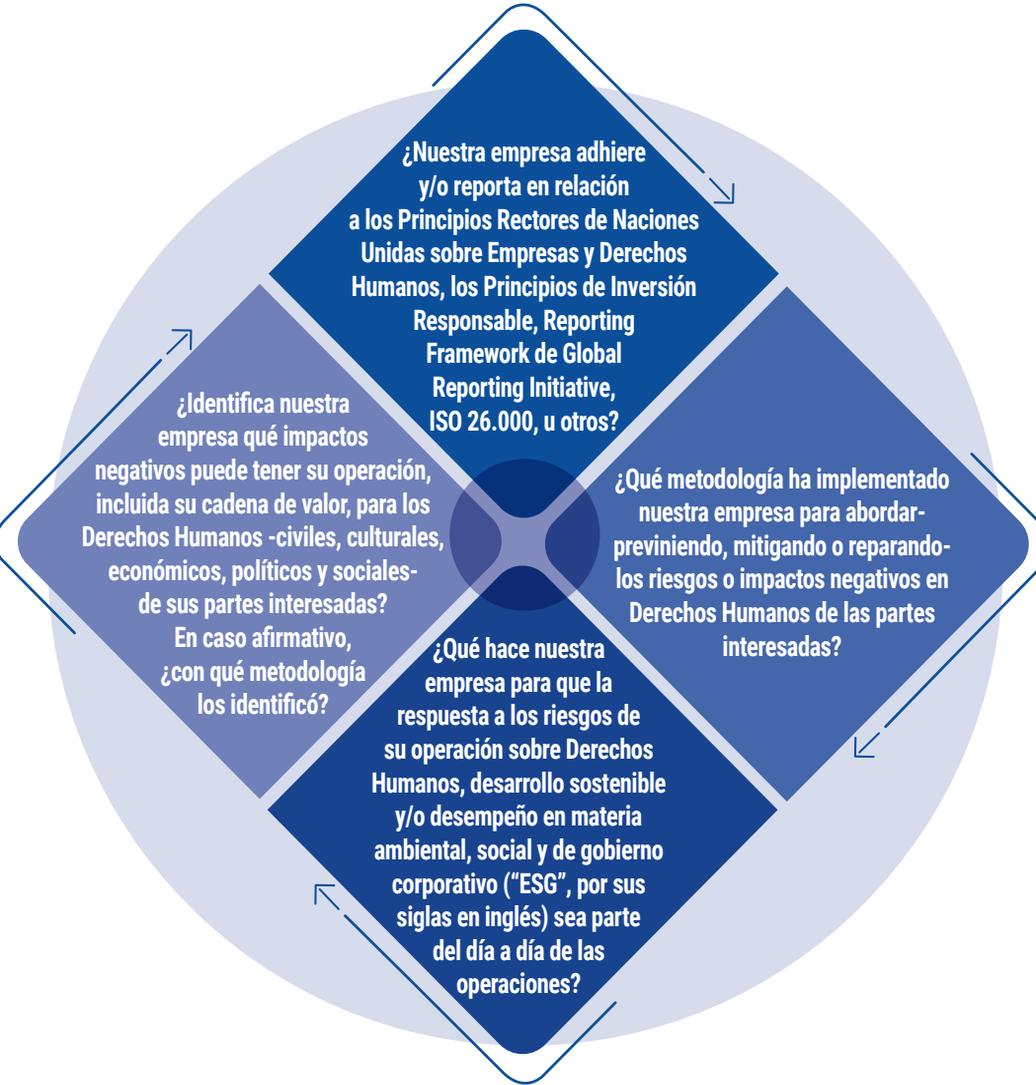
DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Definen la responsabilidad empresarial en relación a 10 ejes. Entre ellos, la lucha contra la corrupción, el respeto a los Derechos Humanos y laborales, la protección al medioambiente y los derechos de los consumidores.

GUÍA DE LA OCDE SOBRE DEBIDA DILIGENCIA

Documento que apoya de manera práctica a las empresas para implementar las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, especialmente en debida diligencia.

PREGUNTAS DEL DIRECTORIO A LA GERENCIA PARA IDENTIFICAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS



7. NO DISCRIMINACIÓN EN EMPRESAS ESTATALES

CONCEPTO DE NO DISCRIMINACIÓN

En el derecho internacional de los Derechos Humanos, aplicable en Chile vía el artículo 5º inciso 2º de la Constitución, la prohibición de la discriminación es una de las normas más importantes y transversales.

La discriminación ocurre cuando se hace una diferencia de trato entre dos personas o dos grupos de personas que se distinguen por una o varias características “tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Art. 2 Ley 20.609).

En algunas ocasiones, estas diferencias se justifican. Por ejemplo, cuando a un grupo históricamente desfavorecido se le trata mejor que el resto de las personas para equilibrar sus desventajas, o cuando se trata de medidas establecidas por ley que son necesarias e idóneas para garantizar la salud pública, la seguridad o los derechos de los demás. Estas medidas siempre deben ser proporcionales, es decir, deben afectar a la persona discriminada lo menos posible.

La discriminación debe prevenirse en todas las relaciones humanas que abarca el proceso productivo: en relación a clientes, trabajadores y trabajadoras, y personas quienes trabajan en la cadena de suministro. Para lograr la no-discriminación, se requiere un trabajo a nivel actitudinal (no solo de conocimiento), para cambiar prejuicios y preconcepciones hacia personas usualmente discriminadas.

Leer más sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales



SCREENING PARA LA EMPRESA

Responda las siguientes preguntas:

1

¿Ha tenido la empresa denuncias por acoso laboral, acoso sexual, por infracción a la Ley que establece Medidas contra la Discriminación (Ley Zamudio), o por infracción a la norma constitucional de igualdad?

¿Se han tomado medidas para prevenir que estas infracciones vuelvan a ocurrir?

3

Identifique tres políticas de inclusión en otras empresas que la suya podría implementar para prevenir los riesgos en materia de discriminación.

2

¿Tiene nuestra empresa una política de género y no-discriminación en la contratación y/o en relación con las personas con discapacidad, o pertenecientes a un pueblo indígena?

4

¿Sabemos nuestros trabajadores y trabajadoras cómo actuar ante los riesgos de discriminación en el contacto directo con:

a. clientes b. en la evaluación de las inversiones necesarias (accesibilidad universal) y c. en el trato a sus colegas, especialmente, de rango inferior?

¿Se han tomado acciones al respecto?

5

¿Cuáles son los principales riesgos de discriminación en nuestra empresa? Considere: a) la fase de contratación / selección de personal b) el trato entre trabajadores/as c) el trato hacia los/las clientes, si corresponde d) en la cadena de suministro.

8. DEBIDA DILIGENCIA EN EMPRESAS PÚBLICAS

¿QUÉ ES EL PRINCIPIO DE DEBIDA DILIGENCIA?

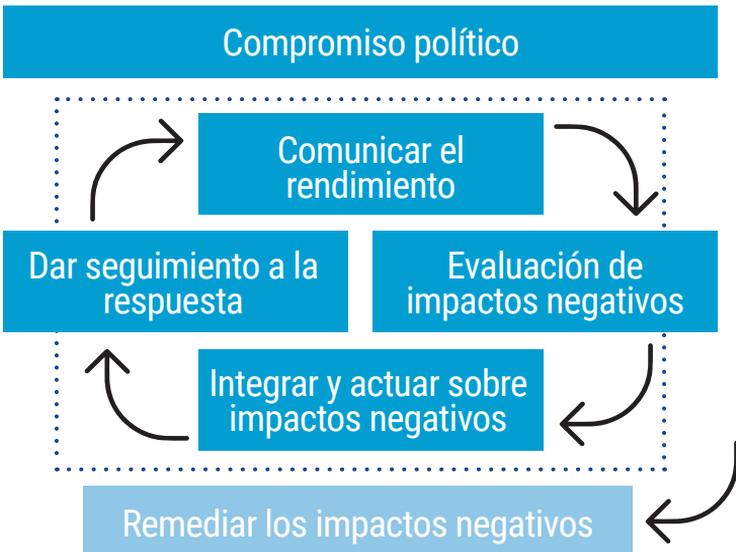
La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha definido la debida diligencia como “la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas”.

En el contexto de los Principios Rectores, la debida diligencia en materia de Derechos Humanos constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.

Debida diligencia exige:

- 1- Compromiso **al más alto nivel** del gobierno corporativo
- 2- Evaluación participativa de riesgos e impactos en DDHH
- 3- Gestionar los riesgos e impactos detectados
- 4- Transparentar los resultados
- 5- Proveer remedios en caso de ocurrir un impacto negativo

CICLO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS



GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA OCDE

Contiene un anexo con 54 preguntas asociadas a las distintas fases del ciclo, para implementar un proceso de debida diligencia tal como lo exigen las **Directrices de la OCDE** para Empresas Multinacionales de 2011 y especialmente, los **Principios Rectores sobre Empresas y DDHH**.

Aplicando esta guía, las empresas de propiedad del Estado pueden reducir su riesgo reputacional y el riesgo de impactar negativamente los derechos humanos de personas o comunidades. Además, algunos estudios académicos sostienen que la aplicación de la guía permitiría reducir el riesgo de del Estado por no haber respetado los DDHH.



Guía de Debida Diligencia de la OCDE

¿CÓMO HA RECIBIDO LA SOCIEDAD CIVIL LA GUÍA DE DEBIDA DILIGENCIA?

OECD Watch (la ONG más importante en materia de las Líneas Directrices) dice sobre la herramienta:

I. La debida diligencia contenida en las Líneas Directrices de la OCDE no es la misma que las investigaciones realizadas por las empresas antes de firmar un contrato comercial o de realizar una inversión. Tal como en los Principios Rectores, la debida diligencia en las Líneas Directrices de la OCDE está preocupada de los impactos en las personas, no en los impactos en la empresa, y busca identificar, prevenir, mitigar y transparentar cómo se responde a los impactos negativos actuales y potenciales. Todo esto es cualitativamente distinto que la debida diligencia de transacción.

II. La debida diligencia para la conducta empresarial responsable (CER) abarca más que solamente “no hacer daño” sino que involucra un abanico de procesos iterativos e interrelacionados, muchos de los cuales deben incluir un comportamiento proactivo.

Finalmente, la **Guía de Debida Diligencia** permite abordar los diez capítulos de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, no solamente el tema de Derechos Humanos, sino también temas como consumidores, lucha contra la corrupción, medio ambiente o trabajo.



Comentarios OECD Watch

9. EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS?

Es una etapa del ciclo de debida diligencia que corresponde al primer paso que se debe realizar. Toda evaluación de riesgos e impactos debe respetar los principios del enfoque de Derechos Humanos:

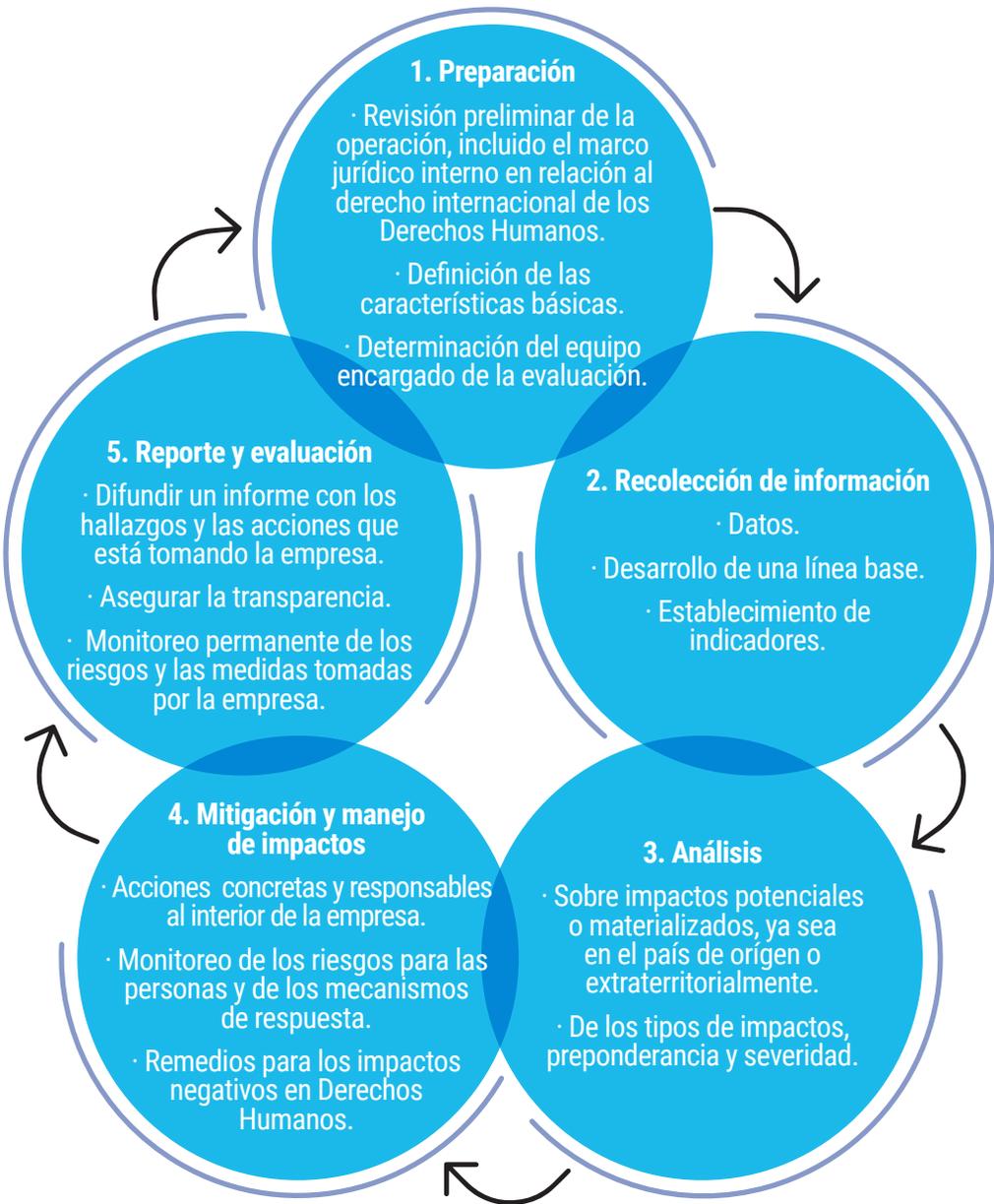
- **Participación:** Se requiere consultar y tomar en cuenta los comentarios de todas partes interesadas a lo largo de todo el ciclo de la evaluación.
- **No discriminación:** El proceso debe ser accesible y sensible a la diversidad cultural, de género, etnia, nacionalidad u otra.
- **Transparencia:** Es necesario para la empresa difundir todos los impactos actuales o potenciales en Derechos Humanos a todas las partes interesadas de manera accesible.
- **Rendición de cuentas:** Es fundamental que la empresa establezca encargados para la mitigación o remediación de los impactos y brinde los recursos adecuados para que éstos puedan ser gestionados.

HERRAMIENTAS PARA PROFUNDIZAR Y REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

- **Doing Business with Respect for Human Rights:** Assessing impacts. Global Compact Network Netherlands, Oxfam, Shift (2016).
- **Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox.** Danish Institute for Human Rights (2016).
- **Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment:** Guidelines, Steps, and Examples. Business for social Responsibility (2013).
- **Human Rights Impact Assessment Toolkit.** NomoGaia (2012).
- **Resolución A/HRC/4/74, 2007 sobre Evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos:** Resolución de cuestiones metodológicas esenciales, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Naciones Unidas (2007).
- **Getting it Right:** Human Rights Impact Assessment Guide. Rights & Democracy (2004).

ETAPAS DE UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

Se recomienda fortalecer los controles y los procedimientos de los servicios que directamente otorgan beneficios sociales y transfieren recursos a terceros. Para esto se recomienda avanzar en: entregar una detallada definición de los requisitos de las personas que pueden acceder a los fondos y los fines del beneficio a otorgar; mejorar la interoperabilidad con otras entidades públicas para identificar de mejor manera dónde se requieren las ayudas sociales; mejorar el desempeño y la capacidad de las unidades técnicas que operan la entrega de recursos o beneficios, supervisan su uso y revisan la rendición de los fondos.



10. TRANSPARENCIA MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

EN EL CICLO DE DEBIDA DILIGENCIA EXISTEN DISTINTOS MOMENTOS EN LOS QUE LA TRANSPARENCIA ES CENTRAL

1) INSTALACIÓN DE UNA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

- Las empresas pueden comunicar sus intenciones de realizar un proceso de debida diligencia. Por ejemplo, pueden informar los plazos que se han establecido para implementarla o dar a conocer la asesoría externa que han decidido contratar.
- Más información en Principio Rector 16 (ver QR).

2) DETECCIÓN DE LOS RIESGOS ACTUALES Y POTENCIALES

- Cuando la empresa ya conoce los riesgos es necesario informarlos a las partes interesadas para que puedan comunicar su visión sobre los mismos.
- La forma y periodicidad puede variar, sin embargo debe ser de manera accesible y la información debe llegar a todas las partes interesadas.
- En aquellos casos en que los riesgos detectados sean de mayor severidad, la formalidad y periodicidad en la entrega de la información deberá ser más intensa.
- Más información en Principio Rector 21 (ver QR).

3) MECANISMO DE RECLAMACIÓN A NIVEL OPERACIONAL

- Se debe mantener informadas a las partes sobre la evolución del proceso de reclamación (si la denuncia fue anónima, se puede publicar información sobre el proceso en general).
- Se debe ofrecer suficiente información sobre cómo ha operado el mecanismo para fortalecer la confianza del mismo.
- Más información en Principio Rector 31(ver QR).

Las comunicaciones que tienen por finalidad promocionar a la empresa no se enmarcan en el principio de transparencia descrito. En momentos de crisis, éste tipo de comunicaciones puede generar críticas y desconfianza.

Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos



La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos: Guía para la interpretación



¿CÓMO PUEDE UNA EMPRESA ESTATAL USAR SU CAPACIDAD DE INFLUIR EN FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS?

COMUNICAR LAS EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS:

- La administración de una empresa de propiedad del Estado, al informar a quienes ejercen los derechos de propiedad de la misma, debieran comunicar las expectativas y riesgos que las diferentes partes interesadas –inversionistas, aseguradoras, clientes, consumidores, trabajadores y comunidades– tienen en relación a los Derechos Humanos en el contexto de la operación.
- Esta responsabilidad de informar y proponer se desprende de una lectura a contrario sensu del comentario al Principio Rector 4 sobre empresas de propiedad del Estado, el cual indica: “cuando los Estados poseen o controlan las empresas, tienen mayores medios a su disposición para hacer cumplir las políticas, leyes y reglamentos en relación con el respeto de los Derechos Humanos”.
- Como consecuencia, las diversas reparticiones públicas que controlan a las empresas de propiedad del Estado debieran fomentar que las cuestiones presupuestarias o administrativas que las distinguen de las empresas privadas, no constituyan un impedimento para su capacidad de respetar los Derechos Humanos.

LIDERAR CON EL EJEMPLO

- De conformidad con el Grupo de Trabajo de la ONU de Empresas y Derechos Humanos, las empresas estatales deben “liderar con el ejemplo” en la implementación de los Principios Rectores.
- Esto se puede dar a través de acciones como:
 - ✔ Incidir de manera proactiva en la adopción de estándares industriales sobre Derechos Humanos por parte de los gremios empresariales a los que pertenecen.
 - ✔ Evitar incidir en políticas o regulaciones que reduzcan la protección de los Derechos Humanos, o impidan a los Estados cumplir con sus obligaciones internacionales en estas materias.

La **Alianza Anticorrupción** de la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción es un grupo de trabajo con organizaciones del sector público, privado, la academia y la sociedad civil organizada que busca implementar acciones que promuevan la transparencia y fortalezcan el combate contra la corrupción.



Con el apoyo de:



FONDECYT
N° 11150853

alianzaanticorrupción.cl