

DERECHOS HUMANOS, COLUMNA VERTEBRAL DE LAS ORGANIZACIONES

ES FUNDAMENTAL LOGRAR QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS TENGA LA DINÁMICA APROPIADA PARA MOVERSE EN ESTE CONTEXTO, CONVIRTIÉNDOSE EN UNA TAREA DESAFIANTE Y NECESARIA PARA QUE LA ORGANIZACIÓN PERDURE EN EL TIEMPO.



Tatyana Orozco de La Cruz,
Vicepresidenta de Asuntos
Corporativos de Grupo SURA

{ E }

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos. Así, el diálogo mundial en el sector empresarial evolucionó para dar inicio una nueva etapa, un punto de inflexión en materia de sostenibilidad que hubiera sido difícil de entender tan sólo diez años atrás.

Esta proyección se desarrolla bajo tres pilares: proteger, respetar y remediar. El deber de los Estados es proteger a los ciudadanos, frente a los abusos de los Derechos Humanos que puedan realizar las empresas. A su vez, la obligación de las empresas es respetar los Derechos Humanos y permitir un mayor acceso a los recursos

que requieran las víctimas para completar un proceso de reparación, tanto judiciales como extrajudiciales.

Cuando hablamos de Derechos Humanos nos referimos a aquellas garantías que protegen a las personas contra hechos que afecten su desarrollo y calidad de vida. Se abarcan desde conceptos básicos y elementales, como el derecho a una calidad de vida aceptable, el acceso a recursos vitales como el agua y un ambiente saludable, hasta otros más específicos del ámbito empresarial, como las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la no discriminación, entre otros.

Por lo tanto, este nuevo enfoque brinda un panorama de riesgos empresariales, que

hasta hace poco eran atribuidos a hechos externos o a imprevistos, para aumentar así la capacidad de la empresa de entender los impactos positivos y negativos que una actividad productiva puede generar en el entorno. Asimismo, orienta a las organizaciones sobre acciones preventivas para maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos de manera proactiva.

Para el sector privado no se trata de una nueva forma de cumplimiento (*compliance*), en la cual los riesgos no necesariamente tienen consecuencias en lo legal, pero sí implica un altísimo impacto reputacional y en la que llamamos licencia social para operar.

Las empresas se enfrentan a riesgos cambiantes, desaparecen y surgen nuevos con mayor velocidad. Los factores que inciden en esta condición son muy variados, como la globalización, la concentración y generación de nuevos mercados, el desarrollo de productos, competidores activos e inesperados, un marco regulatorio creciente, entre otros. Por eso es fundamental lograr que el proceso de evaluación y gestión de riesgos tenga la dinámica apropiada para moverse en este contexto, convirtiéndose en una tarea desafiante y necesaria para que la organización perdure en el tiempo.

Desde la experiencia de Grupo SURA, buscamos relaciones sólidas con todos nuestros grupos de interés, basadas en el respeto y reconocimiento mutuo, generando confianza y valor para todas las partes involucradas mediante nuestra operación. Por eso promovemos activamente el respeto de los derechos fundamentales y evitamos los impactos causados, de manera directa e indirecta. Tenemos claro que nuestro crecimiento es sostenible, si se conocen los riesgos en derechos humanos asociados a nuestras operaciones, se identifican los impactos que generamos y definimos medidas que permitan mitigarlos.

En este sentido, la invitación es que todas las empresas hagan su propio análisis de riesgos para identificar cuáles pueden afectar los derechos de las personas. De esta manera, se logra comprender el impacto potencial de cada riesgo identificado y estimar la probabilidad de ocurrencia, que facilita determinar el grado de esfuerzo y los recursos que se dedicarán para mitigarlos.

Es importante que este análisis se integre al mecanismo de gestión de riesgos que la empresa implemente para el resto de los riesgos organizacionales. Cuanto más integral e inteligente sea este proceso, mucho más efectivo será para la

EN LAS GRANDES COMPAÑÍAS, LOS MAYORES IMPACTOS AL MEDIO (AMBIENTAL Y SOCIAL) SE ENCUENTRAN POR FUERA DE SUS PROPIAS OPERACIONES. LA MAYOR PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE UNA VULNERACIÓN DE UN DERECHO HUMANO ESTÁ DONDE LA EMPRESA TIENE MENOS CAPACIDAD DE INFLUENCIA

organización, en términos de mitigación y en el uso de los recursos disponibles para su prevención.

Para entender cómo se aplicaría esta gestión de riesgos y cuál es la conexión entre los Derechos Humanos y las operaciones del día a día de la empresa, se deben contemplar varios escenarios, en los cuales las actividades productivas pueden impactar y vulnerar los Derechos Humanos. En principio, son las propias operaciones de una compañía las que deben ser revisadas de manera sistemática. Sin embargo, otra esfera se encuentra en su cadena de valor: la acción interna de la empresa es importante, pero los procesos fuera de ella revisten una gran relevancia.

Por ejemplo, en las grandes compañías, los mayores impactos al medio (am-

biental y social) se encuentran por fuera de sus propias operaciones. La mayor probabilidad de ocurrencia de una vulneración de un Derecho Humano se encuentra donde la empresa tiene menos capacidad de influencia.

Esto implica, entonces, que uno de los grandes retos que enfrentan las empresas, es que logren vincular los Derechos Humanos al proceso integral de gestión de riesgos, para asegurar y garantizar una debida diligencia. Actualmente, marcos dispuestos por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), las Naciones Unidas, las Bolsas de Valores, e incluso el sector público, brindan herramientas para que las organizaciones puedan llevarlo a cabo con una ruta clara.

