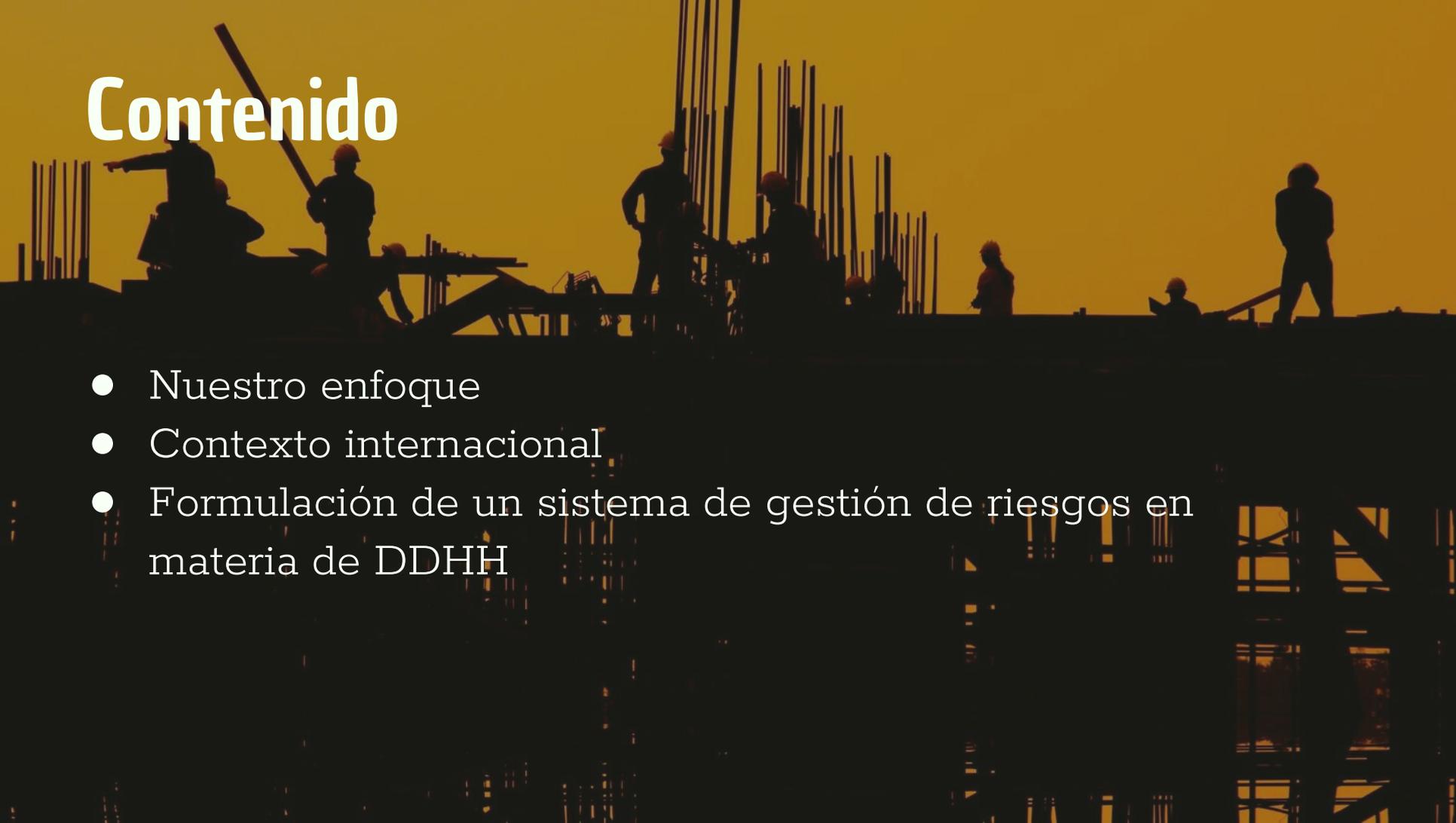


Desafíos para las empresas alemanas que operan en Perú en materia de debida diligencia y Derechos Humanos

Abril 2023

Contenido

The background of the slide features a silhouette of a construction site at sunset. Several workers wearing hard hats are visible, some standing on a structure and others near vertical rebar. The sky is a warm, golden-orange color, and the overall scene is dark, emphasizing the silhouettes.

- Nuestro enfoque
- Contexto internacional
- Formulación de un sistema de gestión de riesgos en materia de DDHH



01



Nuestro enfoque



- Somos una organización no gubernamental promotora de los derechos humanos, con un trabajo especializado en diversos ámbitos o espacios de intervención: con trabajadores y sindicatos, pueblos indígenas, mujeres y poblaciones vulnerables, etc.
- Promovemos la adopción de Conductas Empresariales Empresariales con enfoque de Derechos Humanos y de Debida Diligencia.

- Apoyamos la aprobación de un Tratado Internacional sobre Empresas y Derechos Humanos, y vemos con expectativas los avances que se puedan lograr con la implementación de la Ley alemana sobre Debida Diligencia en la Cadena de valor y más adelante, con la Directiva de la Unión Europea sobre Debida Diligencia.
- Promovemos procesos de diálogo social multiactor para trabajar sobre la base de consensos básicos sobre la agenda de los derechos humanos en la actividad empresarial. Experiencia en la agroindustria de Ica

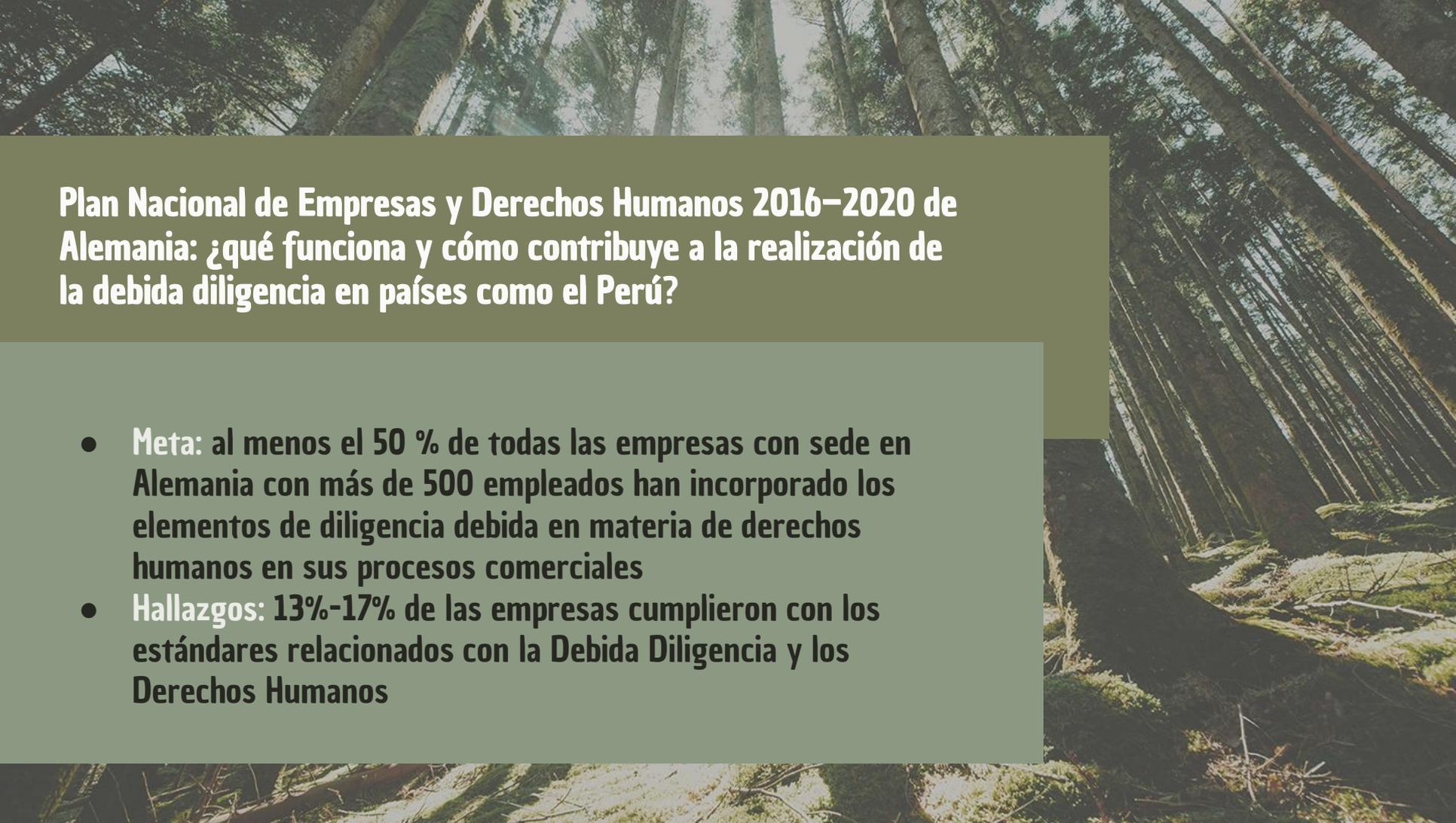




02



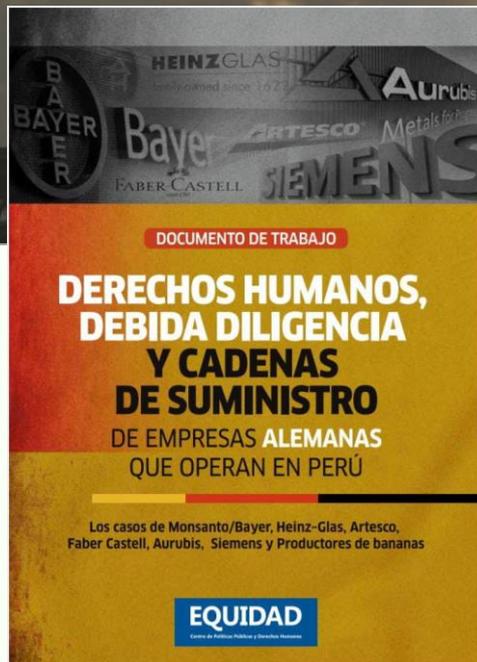
Contexto internacional



Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos 2016–2020 de Alemania: ¿qué funciona y cómo contribuye a la realización de la debida diligencia en países como el Perú?

- **Meta:** al menos el 50 % de todas las empresas con sede en Alemania con más de 500 empleados han incorporado los elementos de diligencia debida en materia de derechos humanos en sus procesos comerciales
- **Hallazgos:** 13%-17% de las empresas cumplieron con los estándares relacionados con la Debida Diligencia y los Derechos Humanos

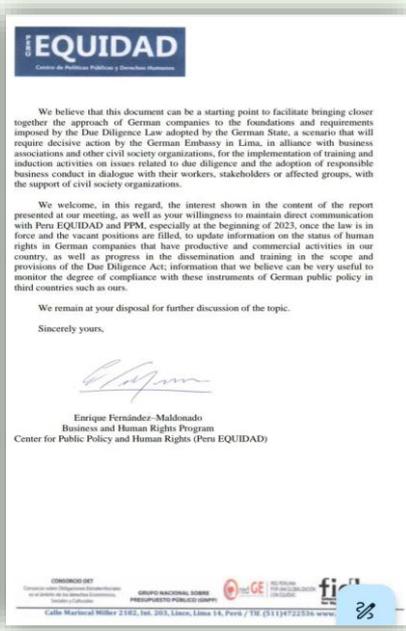
Una primera aproximación a la práctica de la Debida Diligencia en Empresas Alemanas en Perú



Parámetros de análisis:
cumplimiento de Ley Alemana de Debida Diligencia.

Alcance:
principales cadenas de suministro de las empresas alemanas considerando la nueva norma (Siemens, Aurubis, Productores de bananas-Port International).

Presentamos avances en cumplimiento de Ley Alemana de Debida Diligencia en Empresas alemanas que operan en Perú



Compromiso público con los derechos humanos

- Las empresas manifestaron contar con un compromiso público relacionado a los Derechos Humanos;
- En algunos de los casos analizados se identificaron documentos explícitos (Políticas de Derechos Humanos); en otros casos este contenido aparece como parte de sus Códigos de Conducta.
- Sin embargo de la revisión de estas Políticas, encontramos un vacío de información respecto:
 - La instancia interna responsable de su implementación
 - Cuál es la metodología de análisis de riesgo respecto de los derechos humanos (periodicidad, mecanismos, etc.)
- Hay empresas que señalan que cuentan con una unidad específica (Compliance) bajo supervisión del CEO y que esta informa directamente a la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión.
- Asimismo, se registró que todas las empresas cuentan con un sistema de reclamación; sin embargo, no está claro si todos los grupos de interés tienen conocimiento de estos sistemas o procesos.





03



Formulación de un sistema de gestión de riesgos en materia de DDHH

PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS

Considerando que para muchas empresas **Debida Diligencia** es una materia nueva, se trata de procesos donde encontramos un mayor posibilidad de mejora continua posible.

Mientras que algunas empresas ya tienen implementado un **sistema de gestión de riesgos** o están en proceso de implementarlo progresivamente a nivel internacional, otras empresas todavía están en proceso de adecuar y buscar formas para implementar y realizar un sistema de gestión de riesgos en su cadena de valor.

Caso 1: Aparentemente realiza un proceso de debida diligencia. Sin embargo, no queda claro cómo se realiza el **análisis de riesgo** y sus **medidas correctivas**. No existe un informe específico relacionado con la implementación de la debida diligencia, responsables, medidas preventivas y correctivas.

Caso 2: no existe un procedimiento o proceso de debida diligencia con análisis de riesgos, medidas preventivas y correctivas, responsables, etc. En el caso de los **proveedores**, la misma empresa indica que recién ha iniciado un proceso de pedir a los proveedores si tienen certificaciones o acciones de RSE, lo cual no implica necesariamente un análisis del impacto en la cadena productiva. Los informes de sostenibilidad no incluyen indicadores de derechos humanos.

Informes anuales sobre el cumplimiento de la Debida Diligencia

- Existe bastante margen para mejorar en cuanto a la información disponible; incluidos los **informes anuales sobre el cumplimiento de la debida diligencia**.
- Similarmente un estudio del GRI indicó:
 - “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 construir un relacionamiento más informado entre la empresa y sus grupos de interés*”.
 - “(...) 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. (*Un análisis de la comprensión del impacto en el reporte empresarial sobre asuntos de derechos humanos, GRI 2021*)

Con relación a los procedimientos de reclamación para los denunciantes

Todas la empresas
tiene un sistema y
procedimiento de
reclamación

En algunos casos
existe una falta de
difusión de la
existencia y generar
mayor confianza en el
sistema.

Principal desafío: adopción de una cultura del diálogo a favor de los Derechos Humanos

El contexto económico y social generado por la pandemia del Covid-19 produjo grandes impactos para las empresas y los trabajadores a nivel mundial.

Estos impactos fueron, mayoritariamente, negativos para el ejercicio, protección y promoción de los derechos humanos en diversos ámbitos de la actividad empresarial.

Negociación colectiva: La pandemia agravó las dificultades preexistentes para la implementación de los procesos de negociación colectiva en tiempos razonables y condiciones satisfactorias para todas las partes involucradas.

Se reportaron demoras para concretar las negociaciones que estaban en marcha, en sus diversas etapas (de trato directo, conciliación, mediación o arbitraje).

Paradójicamente, el **diálogo social** y la **negociación colectiva** encontraron múltiples dificultades, precisamente en tiempos que se requería mejorar los procesos de diálogo, en lugar de disminuirlos.

Relaciones conflictivas durante la pandemia

Durante la pandemia sucedieron determinadas circunstancias que tensionaron las relaciones entre empresas y trabajadores.

Ausencia de **diálogo social** con los sindicatos para la implementación de la suspensión perfecta de labores durante la cuarentena.

Percepción de incentivar a la renuncia voluntaria al sindicato a cambio de incentivos económicos.

Acusaciones a sus empleadores de contratar nuevo personal para reemplazar a los trabajadores cesados o en situación de suspensión perfecta de labores.



Desafíos en materia de seguridad y Salud ocupacional

- Se reportaron algunos problemas relacionados con la **seguridad y salud ocupacional**, entre los que se encuentran:
 - Cierta frecuencia de accidentes de trabajo,
 - Cuestionamientos de los trabajadores al funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo,
 - Percepción de insuficiencias en la implementación de los 'Planes para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo' y de los protocolos aprobados por las empresas.
 - En algunas empresas se mencionaron posibles casos de acoso sexual y laboral; y la ausencia de representantes sindicales en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual

Desafíos y retos para las empresas



01

Diseño e implementación de **Políticas de Debida Diligencia**, en particular los **sistemas de gestión de riesgos y medición de impacto**, con participación de las partes interesadas.



02

Construir un sistema de relaciones laborales basado en la **confianza** y el **diálogo social** con los trabajadores y sus organizaciones, para que sobre la base de una agenda de objetivos concretos, puedan obtener beneficios y mejoras en las condiciones de trabajo, de vida y seguridad para todas las partes involucradas.



03

Establecer mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento de la **Ley de Debida Diligencia sobre la Cadena de Valor alemana**, en cada una de las etapas que conforman la **cadena de suministro**, tanto el provisión de insumos y servicios relacionados con la producción como en la distribución y colocación de los producidos en los mercados.

GRACIAS

