FARO
LUCES DE INTEGRIDAD

RED LATINOAMERICANA DE CUMPLIMIENTO | INSTITUTO ANTICORRUPCIÓN | **BOLETÍN Nº 16** – SEPTIEMBRE /2020

ESTE MES EN FARO

1 LOS DERECHOS HUMANOS Y LA GENERACIÓN DE VALOR EN LAS EMPRESAS

2 PROGRAMAS PREVENTIVOS DE COMPLIANCE: DE LO TEÓRICO A LO PRÁCTICO

3 NOTICIAS

4 GENTE

5 CONFIDENCIAL

6 RED LAT. DE CUMPLIMIENTO

7 RECOMENDADOS FARO

LOS DERECHOS HUMANOS Y LA GENERACIÓN DE VALOR en las Empresas

La principal razón de ser de la empresa en una sociedad capitalista es la generación de valor. Ese motivo fundamental es el que atrae los intereses de los accionistas o inversionistas, quienes mediante la producción y el intercambio de bienes y servicios en el mercado, buscan que el valor generado sea mayor al utilizado en la producción de estos bienes. En ese escenario, los gastos y costos, la competencia, la regulación y los riesgos–entre otros factores–pueden hacer que las empresas creen o destruyan valor. Esa es la esencia del mundo capitalista, en el cual es posible crear, acumular y distribuir valor, y desde luego también destruirlo.

La empresa puede generar valor económico y también valor social. Valor económico que se convierte en dividendos para sus accionistas y dueños y también valor social, del que se benefician sus grupos de interés, entre ellos las comunidades que afecta en forma positiva, deliberadamente o sin intención explícita. Aunque no sea su propósito, la generación de valor social puede repercutir favorablemente en la generación de valor económico, pues un consumidor o una comunidad agradecida con la forma como opera la empresa, le retribuye con fidelidad comprando más o no buscando otras opciones, o inclusive defendiéndola cuando la ataquen. Este círculo no siempre es virtuoso.

Las empresas tienen enormes incentivos para generar valor vendiendo bienes y servicios atractivos al mercado, pero también apropiándose del valor de otros, o minimizando los gastos y costos de su producción. Dicho con otras palabras, la empresa tiene fuertes alicientes para gastar poco y pagar lo mínimo posible –o no pagar–por los insumos que utiliza en la producción, pues en ese ejercicio minimiza costos y por ende amplía las posibilidades de generación de valor económico. También tiene incentivos del lado de los bienes y servicios que con frecuencia tiende a vender con el mayor precio posible y con mínimos estándares de calidad, lo que en algunos casos puede afectar de manera negativa la salud y la vida de las personas, destruyendo o capturando valor social.

En este punto el lector se preguntará qué tiene que ver esta disquisición conceptual sobre la generación de valor, con los derechos humanos y las empresas. La razón es que si aceptamos las premisas anteriores, debemos reconocer que nuestras organizaciones tienen en su ADN un gen que hace que los riesgos asociados al incumplimiento de normas, regulaciones y derechos de terceros sean elevados, pues pueden no ser vistos o si lo son, sean considerados obstáculos a la generación de valor. Uno de esos derechos, son los derechos humanos.

También es posible que las empresas generen valor apropiándose en forma indebida de derechos y valor de otros, y ese comportamiento de captura para sí, aunque puede ser transferido en forma de dividendos para sus accionistas, también puede revertirse en su contra, destruyendo su reputación, el valor capitalizado y llevándola incluso a su desaparición.

Algunos de los Principales Derechos Humanos vinculados a la Empresa

- *Derecho al trabajo.*
- *Nadie estará sometido a esclavitud, servidumbre ni trabajo forzoso.*
- *Derecho a la privacidad.*
- *Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.*
- *Derecho a la protección de la familia y la libertad de matrimonio, protección de niños, niñas y adolescentes.*
- *Derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación.*
- *Derecho a disfrutar de condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo.*
- *Derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo.*
- *Derecho a fundar y afiliarse a los sindicatos.*
- *Derecho a la propiedad.*
- *Derecho a la seguridad social.*
- *Derecho a vivir en un ambiente libre de contaminación.*

Existen ejemplos de empresas que, bajo la presión de sus accionistas en búsqueda de capturar valor económico, se aprovechan de la inexistencia de normas nacionales, o éstas son poco eficientes y mal aplicadas, con consecuencias devastadoras para las personas, las comunidades y el medio ambiente. Pueden haber pocos mecanismos efectivos en el ámbito nacional o internacional para impedir que las empresas cometan abusos contra los derechos humanos o hacer que rindan cuentas de sus actos. Como lo reconoce Amnistía Internacional, "los Estados tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos. Sin embargo, muchos no lo hacen, sobre todo en lo que se refiere a las actividades de las empresas, ya sea por falta de capacidad, por dependencia de la empresa como inversor o por flagrante corrupción". [1]

> *...Reducir los riesgos e impactos negativos sobre las personas y su entorno es vital para la empresa, no solo por el valor intrínseco de tener actuaciones éticas de respeto a los derechos humanos, sino porque está en el centro de su propia supervivencia.*

1) https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/empresas-y-derechos-humanos/

Las actividades de las empresas pueden generar impactos sobre su entorno, positivos y negativos y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mediante la generación de empleo, la provisión de bienes y servicios, el desarrollo de proveedores, la innovación, o mediante aportes a las comunidades con iniciativas de inversión social. También en ocasiones pueden –directa o indirectamente– destruir valor social, perjudicando el bienestar de algunos de sus grupos de interés, o irrespetar los derechos humanos de personas y grupos, lo que también puede actuar como un bumerán institucional, llegando –como ha sucedido en algunos casos–a destruir la propia empresa. Reducir los riesgos e impactos negativos sobre las personas y su entorno es vital para la empresa, no solo por el valor intrínseco de tener actuaciones éticas de respeto a los derechos humanos, sino porque está en el centro de su propia supervivencia.

Es entonces preciso reconocer que en la lista de posibles vulneraciones por parte de las empresas, están los derechos humanos. La identificación de riesgos con posible impacto en éstos es entonces un asunto crucial para las compañías, sin importar su ubicación, tamaño, tipo de operación o renglón al que pertenezca. Promover una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial es un imperativo que tenemos quienes estamos dedicados al gobierno corporativo, el control y el cumplimiento, con el fin de prevenir la destrucción de valor social y de ser posible, ir más allá del respeto, fomentando la generación de valor social que las empresas pueden dar a la sociedad y su entorno. Pero también puede ser un asunto de supervivencia de las propias empresas. ¿Cómo está en su empresa la matriz de riesgos de incumplimiento de derechos humanos?

RUBEN DARÍO
AVENDAÑO
Instituto Anticorrupción

PROGRAMAS PREVENTIVOS DE COMPLIANCE: de lo Teórico a lo Práctico

Después de trabajar varios años en temas de cumplimiento y control interno, función que se traduce en ejercer una actividad que de manera permanente busca garantizar la aplicación de buenas prácticas para fortalecer el gobierno corporativo e instruir a las organizaciones en el logro de sus objetivos, con el propósito de minimizar los riesgos de cualquier índole que puedan afectar su consecución, he llegado a la conclusión que los programas de compliance tienen que ser cada vez más prácticos y medibles No resulta suficiente contar con códigos, reglamentos, políticas y normas internas que sólo evidencian ante los supervisores, entes de control y reguladores, la existencia de reglas de actuación y obligaciones formales para una serie de materias de cumplimiento, si no existe una verdadera cultura organizacional comprometida con tal propósito e indicadores de gestión que permitan demostrar el cumplimiento efectivo de tales reglas de actuación en la organización.

Bajo el ámbito de control que se lleva al interior de las organizaciones, siempre me ha llamado la atención que los seres humanos necesitamos contar con guías que orienten nuestro comportamiento hacia el "deber ser" y el "deber hacer". Normalmente recibimos estas orientaciones de manera formal en los procesos de inducción cuando ingresamos a una nueva organización, a un nuevo cargo, o a una nueva área, y eventualmente se nos notifica sobre alguna actualización o modificación sin la formación y concientización necesaria para su aplicación

> *...No resulta suficiente contar con códigos, reglamentos, políticas y normas internas que sólo evidencian ante los supervisores, entes de control y reguladores, la existencia de reglas de actuación y obligaciones formales para una serie de materias de cumplimiento, si no existe una verdadera cultura organizacional comprometida con tal propósito...*

Hoy en día las áreas de procesos de las compañías cuentan con diferentes tipos de estructuras normativas que incorporan decenas de documentos de diferentes jerarquías y naturaleza –políticas, normativas, reglamentos, circulares, manuales, instrucciones– todas ellas creadas con el fin último de establecer marcos de actuación de obligatorio cumplimiento por parte de los colaboradores y administradores; sin embargo, esta gran responsabilidad de interiorizar y poner en práctica el contenido de lo que puede ser un código ético, un manual de procesos, o una política que normalice lineamientos corporativos, no se logra solo con la emisión de estos documentos. Estos per se no garantizan la adecuada aplicación de los principios que emanan de ellos, ya que en la mayoría de los casos se asume su entendimiento y adopción, limitando el ejercicio a recibir y aceptar un texto que queda sobre el escritorio.

Hoy los programas de prevención de cumplimiento no solo exigen estos formalismos que describan al detalle los fundamentos para el cumplimiento de las exigencias y disposiciones impuestas y autoimpuestas, sino que igualmente se requiere adoptar una serie de medidas en las organizaciones para garantizar su estricta observancia, como el desarrollo de una cultura de cumplimiento con indicadores medibles, que tenga como objetivo fundamental concientizar sobre la importancia de las normas y adicionalmente, el ejercicio de un efectivo control interno normativo por parte de quienes en su día a día gestionan riesgos legales asociados al cumplimiento de las normas.

En este sentido, se requiere incorporar dentro de la actividad de compliance un sistema de seguimiento y monitoreo permanente enfocado en fortalecer y homogenizar controles aplicables a cada materia de cumplimiento, con definiciones y lineamientos claros sobre las responsabilidades y la gestión de obligaciones como un proceso clave del negocio. ¿Pero entonces cómo medir el cumplimiento? Hay varias opciones de respuesta: desde mi experiencia profesional considero que el cumplimiento se debe medir a través de acciones de seguimiento del gobierno de la función, es decir de la correcta estructura organizativa, relación y coordinación entre las áreas propietarias de las obligaciones y las área de supervisión, de la implementación de controles para asegurar una observancia adecuada de las obligaciones, del análisis de impactos para el negocio en caso de que no se cumplan dichas obligaciones, de la definición de iniciativas y planes de acción orientados a fortalecer la estructura de control y de indicadores que permitan visibilizar la gestión de compliance dentro de la organización.

Mi invitación hoy es que como responsables y líderes de cumplimiento, establezcamos en las organizaciones herramientas y procesos estándar de seguimiento permanente, que instauren una cultura de cero tolerancia al riesgo de incumplimiento, que garanticen la transparencia de la gestión al interior de las organizaciones, y que promuevan el desarrollo de un control interno eficaz, capaz de gestionar y controlar las diferentes fuentes de riesgo, de tal forma que permita hacer frente a cualquier acto contrario a lo establecido en la normatividad aplicable a la compañía.

JENNY MARCELA
HERNÁNDEZ
Especialista en sistemas de gestión
y control organizacional

SECCIÓN DE
NOTICIAS
Al día

EL EX PRESIDENTE DE VOLKSWAGEN, MARTIN WINTERKORN, SERÁ JUZGADO POR EL CASO "DIESELGATE"

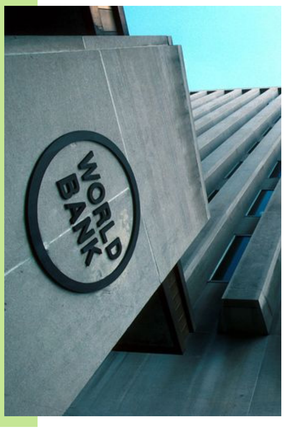
Un ex presidente de Volkswagen y otras cuatro personas serán juzgadas por el tribunal regional de la ciudad de Braunschweig, Alemania, por cargos de fraude en el escándalo de la manipulación masiva de los automóviles para defraudar las pruebas de emisiones, más conocido como el "dieselgate". Cerca de 11 millones de vehículos diésel en todo el mundo estaban equipados con dispositivos de desactivación que los hacían parecer más limpios durante las inspecciones de normas ambientales.

OFICINA DE MIGRACIONES EN ARGENTINA: CÓMO FUE EL ATAQUE DEL NETWALKER RANSOMWARE Y QUÉ TIPO DE DATOS REVELA

El pasado 27 de agosto de 2020 el sistema digital que registra los ingresos y egresos del país en Argentina fue atacado bajo la modalidad de Netwalker ransomware, (una variedad de secuestro de datos) en donde el sistema dejó de funcionar por la encriptación y secuestro de los archivos. De esta manera, los delincuentes pedían al gobierno una suma de 4 millones de dólares por recuperar los datos y evitar la propagación de la información. En este caso, Migraciones no pagó el valor pedido por los delincuentes y pudo reponer la copia de seguridad (backup) con los datos, pero no evitó la difusión de los archivos.

BUSINESS AT OCDE Y LA IOE (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES) PUBLICAN NUEVA GUÍA: "CONNECTING THE ANTI-CORRUPTION AND HUMAN RIGHTS AGENDAS: A GUIDE FOR BUSINESS AND EMPLOYERS' ORGANIZATIONS"

La nueva guía publicada por "Business at OCDE" y la IOE tiene distintos objetivos: (i) comparar y analizar las agendas anticorrupción y de derechos humanos para ayudar a las empresas a comprender las sinergias y diferencias en estándares, políticas y enfoques, (ii) contribuir a los debates sobre políticas emergentes que buscan ampliar y profundizar la acción contra la corrupción y los derechos humanos, reconociendo el vínculo entre estos dos campos, (iii) apoyar a quienes trabajan en riesgos de corrupción y a quienes trabajan en riesgos de derechos humanos en empresas con consejos prácticos, estrategias y experiencias, y (iv) proporcionar a los usuarios de la guía una descripción general de las diferentes opciones de recursos que existen en estos cambios.



EL BANCO MUNDIAL INHABILITA A GIGANTE ESPAÑOL DE LA CONSTRUCCIÓN

El Banco Mundial inhabilitó por dos años a la empresa española de ingeniería y construcción, FCC Construcción SA, propiedad del grupo Slim de México, por fraude y colusión en un proyecto en Colombia. Según la organización internacional, la empresa concertó con funcionarios públicos, a través de un subcontratista y un agente comercial, la descalificación de un competidor, práctica considerada colusoria. Adicionalmente, tergiversó el uso del pago por adelantado del contrato, considerándose como una práctica fraudulenta. El proyecto de 487 millones de dólares pretendía ayudar al gobierno colombiano a mejorar la calidad del agua, reducir los riesgos de inundaciones y crear áreas multifuncionales a lo largo del Río Bogotá.

SECCIÓN GENTE

Luz María Zea
Frontera Energy Group

En este número FARO tuvo la oportunidad de entrevistar a Luz María Zea, quien compartió sus experiencias desde Frontera Energy Corp., empresa donde hoy se desempeña como Oficial de Cumplimiento. Este es el diálogo con el Director del Instituto Anticorrupción, Camilo Enciso Vanegas.

Hablemos de Integridad

CEV: Luz María, ¿hace cuánto es la Directora de Cumplimiento de Frontera Energy y cómo fue la ruta para llegar a un cargo tan importante para una de las empresas más grandes del sector?

LMZ: Desde junio de 2017. Frontera es una empresa reestructurada a finales de 2016, con una junta directiva nueva y también un equipo gerencial renovado. La Junta directiva decidió en 2017 definir un nuevo esquema de gobierno corporativo. Estableció como una de las prioridades tener un programa de ética y cumplimiento robusto y una cultura organizacional basada en valores. En ese momento, acababa de regresar a Colombia, luego de 6 años expatriada como Directora Legal y de Compliance de una empresa farmacéutica alemana, y la posibilidad de construir el programa de cumplimiento de Frontera y de apoyar y contribuir al fortalecimiento de la empresa me pareció un reto y una gran oportunidad.

CEV: Frontera Energy se ha enfrentado a crisis muy complejas durante los últimos dos años por la caída del precio del petróleo y por un episodio de posible financiación ilegal de campañas. ¿Qué aprendizaje le ha dejado esa crisis?

LMZ: Las crisis tienen la ventaja de poner a prueba la coherencia y efectividad de cualquier estrategia. También promueven el pensamiento "fuera de la caja", el foco en lo prioritario y la innovación. En Frontera detectamos en 2018 hechos relacionados con actividades de 2014 (antes de la reestructuración) que podrían eventualmente estar fuera de la ley y también fuera de nuestros valores y parámetros éticos. Frontera decidió ponerlo en conocimiento de las autoridades, para que éstas llevasen a cabo las investigaciones que estimasen conducentes. Este caso me permitió ser testigo del compromiso ético de nuestra Junta Directiva y de la alta gerencia, quienes en todo momento respaldaron al área de cumplimento y tomaron decisiones difíciles pero correctas. En lo que respecta a los precios del crudo, su caída ha generado en Frontera la necesidad de revisar profundamente la estructura de costos, explorar maneras más eficientes de trabajar, detectar oportunidades de ahorro, e implementar nuevas tecnologías, especialmente aquellas que en el mediano y largo plazo promueven la sostenibilidad de la operación. En este contexto, me quedan dos aprendizajes: siempre hay espacio para mejora continúa y ahorros, y en épocas de crisis un programa fuerte de cumplimiento apoya la toma de decisiones seguras y mitiga los riesgos eventuales.

CEV: Es sabido que el área de cumplimiento de Frontera Energy tiene un equipo interdisciplinario, con verdaderos especialistas en cada área relevante para el cumplimiento de la función. ¿Cómo llegaron a esa configuración del equipo? ¿Qué beneficios le ve a eso?

LMZ: Cumplimiento es un área que toca todos los procesos de la compañía y para poder apoyar la mejora continúa en la cultura ética de la organización era necesario tener personas que pudieran entender los objetivos de negocio de la organización, sus riesgos y sus oportunidades. Buscamos profesionales de altísima calidad ética pero también con experiencia en el sector o en grandes sectores industriales, con excelentes conocimientos en temas de cumplimiento, riesgo y controles, y sobre todo con alto compromiso e integridad. Esto nos ha permitido trabajar en equipo en el área, pero también con las áreas de la operación, sumando a la cultura de prevención y mitigación de riesgos de negocio y al mismo tiempo en el fortalecimiento de procesos y de la cultura ética.

CEV: Ustedes han logrado implantar en la compañía una cultura de la denuncia cada vez más arraigada. Incluso han reducido de 81% a 48% las denuncias anónimas. La gente denuncia con más tranquilidad y confía más en el sistema. ¿Cómo lograron eso?

LMZ: Tenemos una línea ética de fácil acceso para internos y externos, respetamos el anonimato si el denunciante así lo quiere, pero en cualquier caso la confidencialidad de la denuncia y la no retaliación. Llevamos a cabo todas las investigaciones con seriedad y procuramos alcanzar claridad sobre la ocurrencia o no de los hechos denunciados. Para todos los casos confirmados el comité de ética recomienda medidas pertinentes (frente a empleados y proveedores, si es del caso). Creo que la organización ha visto que hay consecuencias. La gente ve el impacto favorable para el negocio cuando hay hallazgos, ve el cambio en la vida real y por eso confía en el sistema.

> *CEV: Por último, alguien me contaba que una de las buenas prácticas de Frontera es que después de una crisis se dan a la tarea de trabajar de la mano del área afectada para mejorar procesos y superar el problema. Cuéntenos sobre eso.*
>
> *LZM: Las investigaciones de cumplimiento en algunos casos detectan fallas éticas o de cumplimiento y en otros detectan riesgos latentes y fallas en procesos. Pero el objetivo de las investigaciones no puede ser solamente encontrar los errores o problemas. El objetivo es también ayudar a encontrar las soluciones. Luego de las investigaciones con hallazgos confirmados hacemos en el comité de ética un análisis de causa raíz y cuando detectamos espacio de mejora en un proceso establecemos un proyecto de "business partnering" o trabajo en asocio con el área donde tuvimos el hallazgo, y conjuntamente trabajamos en cómo prevenir el riesgo a futuro. Es una oportunidad para conocer de cerca el negocio y para que el negocio vea de primera mano cómo pueden cumplirse todos los procesos de la operación de una manera correcta, segura, legal y ética.*

SECCIÓN CONFIDENCIAL

Otro proyecto de ley anticorrupción sin prioridad

Fue presentado un proyecto de ley para proteger y compensar a quienes denuncien corrupción (proyecto 121/20 del Senado). Aunque el propósito es positivo, el contenido del proyecto tiene muchos aspectos por mejorar: ampliar la protección a quienes denuncien corrupción en las regiones y el sector privado, precisar el alcance de la 'estabilidad laboral' que se le daría a los denunciantes, definir los montos de compensación a quienes reporten corrupción y el momento en que se otorgarían, entre otros aspectos. Más allá de estas deficiencias, nos preocupa que este proyecto no es prioridad de la agenda legislativa de ningún partido. ¿Por qué será que no hay un verdadero interés parlamentario en este asunto? Ojalá nuestras fuentes estén equivocadas y el proyecto sea debidamente debatido, mejorado y aprobado, para así tener una herramienta decisiva para enfrentar la corrupción.

Voluntario del Instituto a las Grandes Ligas

Ricardo Rincón, abogado colombiano, máster en leyes de la Universidad de Cornell y uno de los voluntarios del Instituto Anticorrupción, ha dado un salto que generará la envidia de muchos penalistas y expertos en compliance. Ricardo se acaba de unir al equipo del Departamento Internacional de la firma estadounidense Miller & Chevalier, en donde contribuirá en asuntos de derecho penal económico y compliance. Trabajará de la mano de Matteson Ellis, uno de los conferencistas del mes de julio de las sesiones mensuales de la Red Latinoamericana de Cumplimiento. Felicitaciones a Ricardo. ¡Le deseamos mucha suerte en su nuevo desafío en Washington!

RED LATINOAMERICANA
DE CUMPLIMIENTO

La Red Latinoamericana de Cumplimiento creada en Bogotá en el año 2017 como respuesta a la necesidad de numerosas empresas colombianas de elevar sus estándares en materia de cumplimiento y de contar con un espacio de intercambio de experiencias y buenas prácticas, está conformada por los oficiales de cumplimiento de las compañías miembro y por el equipo de profesionales del Instituto Anticorrupción, el cual ejerce la Secretaría Técnica.

La Red desarrolla diversas actividades como reuniones mensuales y extraordinarias, en las cuales se intercambian conocimientos, opiniones, técnicas y experiencias; talleres, debates y actividades de formación, sensibilización y capacitación; difusión de noticias, estudios, metodologías y documentos elaborados por especialistas y entidades nacionales e internacionales; y propuestas de políticas públicas e instrumentos empresariales de buenas prácticas, que contribuyan al buen gobierno y a la construcción de una cultura de integridad, probidad, transparencia y ética empresarial e institucional, entre otras actividades.

Para mayor información sobre la Red Latinoamericana de Cumplimiento y sus actividades consultar: https://www.estudiosanticorrupcion.org/red-latam-de-cumplimiento

Reunión Red Latinoamericana de Cumplimiento – Septiembre 24, 2020

"Políticas corporativas en derechos humanos: Sistemas de cumplimiento, buenas prácticas y experiencias de los miembros de la Red"

Reseña de Andrea Rivas, Gerente de Cumplimiento de DaVita

Participaron como expositores en esta sesión de la Red, Enrique Gotera del Grupo Porsche Colombia; María Isabel Cárdenas Directora de Responsabilidad Empresarial de Cementos Argos y Jacobo Calderón, Director de Auditoría Interna de Minesa.

Enrique Gotera
Grupo Porsche

María Isabel Cárdenas
Cementos Argos

Jacobo Calderón
Minesa

El Grupo Porsche, destacó sus políticas corporativas en Derechos Humanos, el compromiso institucional con el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT y los principios de sostenibilidad social. El Grupo ha formalizado su compromiso con la política en tres documentos clave: Código de Conducta, Código de conducta para Socios Comerciales y el Estatuto Social; y ha establecido un principio de Cero Tolerancia a la violación de Derechos Humanos, con un especial foco en derechos laborales y seguridad. El Grupo se considera un "Ciudadano Corporativo" cuya responsabilidad se extiende a medidas preventivas, mecanismos de control y reporte anual.

> ***..."El potencial impacto de incumplimientos en los Derechos Humanos es dramáticamente superior a la inversión necesaria"..***
>
> ***"...es preciso destacar la importancia de generar conciencia y responsabilidad en todas las áreas de la compañía y en los grupos de interés sobre la gestión de derechos humanos...."***

Un tema de especial relevancia en la reunión fue el caso "Dieselgate", conocido públicamente en 2015, en el que Volkswagen admitió haber incurrido en fraude al manipular sensores instalados en cerca de 11 millones de vehículos diésel en los Estados Unidos, mediante un software que otorgaba resultados de emisiones 40 veces menores que las reales, generando daños al medio ambiente, la salud pública y la calidad de vida. Se presentaron las consecuencias afrontadas por el Grupo Volkswagen, entre las que se encuentran la renuncia de los altos directivos de la compañía en Estados Unidos, una compensación económica a los consumidores, y la determinación del Departamento de Estado de Estados Unidos de establecer un programa de monitoreo para la totalidad del Grupo Volkswagen. Como parte de la ejecución de este monitoreo, el Grupo implementó 32 recomendaciones legales y 91 observaciones realizadas por el Monitor asignado por el Departamento de Estado y su equipo. Adicionalmente creó el programa Together for Integrity que está vigente a nivel global. Reparar los daños causados le ha costado al Grupo Volkswagen alrededor de cien mil millones de Euros.

Cementos Argos, hizo énfasis en la importancia de generar conciencia y responsabilidad en todas las áreas de la compañía y en los grupos de interés sobre la gestión de Derechos Humanos. La política de Derechos Humanos de cementos Argos se enfoca en prevenir, identificar y reparar las consecuencias negativas de su operación sobre los Derechos Humanos de sus grupos de interés. Para lograrlo, Cementos Argos cuenta con mecanismos de seguimiento a cada uno de los grupos de interés priorizados, entre ellos las evaluaciones anuales del desempeño en talento humano, las que incluyen los Derechos Humanos, evaluaciones de riesgos, evaluaciones de impacto y una Línea de Transparencia.

Se destacó la gestión de la Línea de Transparencia y la forma de generar responsabilidad sobre la gestión de Derechos Humanos. En Cementos Argos es un proceso gradual con cada uno de los grupos de interés, destacando la importancia de la comunicación, formación y sensibilización además de la identificación de las situaciones de riesgo para hacer una correcta clasificación y gestión de los reportes recibidos. Como lección relevante en Cementos Argos es el involucramiento de todas las áreas de la compañía que reciben información relacionada y hacen parte de la gestión de grupos de interés. Además la gestión de Derechos Humanos es dinámica y debe actualizarse constantemente.

Minesa presentó la evolución de la gestión de Derechos Humanos en el proyecto minero "Soto Norte" la cual inició en 2017 con énfasis en la protección de la niñez y un posterior trabajo conjunto con Unicef y Deloitte para el desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos que puedan afectar a la niñez, la que contiene 11 categorías asociadas con factores de riesgo de vulneración a los derechos humanos: Evaluación de impacto, compromiso con grupos de interés, reasentamiento, migración, medio ambiente, condiciones laborales, salud y seguridad, corrupción, seguridad, explotación sexual, inversión social. Estas tienen en conjunto 35 subcategorías . Dicha herramienta fue puesta a disposición de las empresas que puedan considerarla útil, en particular las empresas mineras. En 2020, Minesa aprobó su Política de Derechos Humanos y realizó su primer informe en la materia. Esto ha estado acompañado de procesos de capacitación, sensibilización, identificación de riesgos y el desarrollo de planes de acción para el cierre de brechas y mejora continua.

Como recomendaciones de las tres empresas se destacaron la necesidad de vinculación de la alta dirección, tener en cuenta que es un proceso a largo plazo con objetivos periódicos que deben ser razonables, que puede y debe resultar en una mejor reputación empresarial y posicionamiento público de las empresas. Los consejos puntuales fueron: 1. Dedicarle atención y recursos a los Derechos Humanos es crítico. 2. Estas actividades llevan tiempo y son laboriosas, y no necesariamente costosas. 3 Es necesario identificar líderes adecuados en la organización y empoderarlos. 4. Es imprescindible el soporte y convencimiento de la alta dirección. 5. Hay que ir poco a poco con objetivos anuales razonables y una visión de largo plazo. 6. El potencial impacto de incumplimientos es dramáticamente superior a la inversión necesaria. 7. Los negocios responsables tienen mejor reputación y percepción. 8. El reto más grande no es el diseño de la política sino la operacionalización. 9. Todas las áreas deben estar comprometidas en relación a los Derechos Humanos. 10. Ser parte de grupos de buenas prácticas: CME y oro (validadores externos).

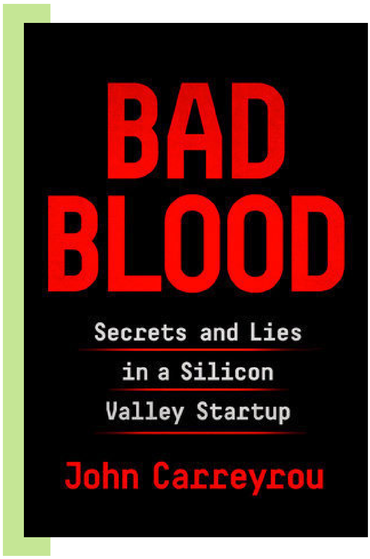
RECOMENDADOS

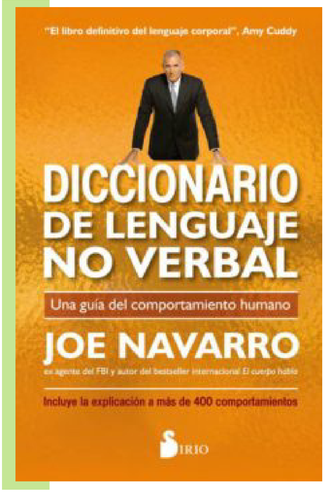
FARO

BAD BLOOD: SECRETS AND LIES IN A SILICON VALLEY STARTUP

John Carreyrou
2020

El libro cuenta la historia de uno de los mayores fraudes corporativos desde Enron. La fundadora y directora ejecutiva de Theranos, Elizabeth Holmes, en el año 2014 ideó una empresa emergente (start-up) que prometía revolucionar la industria médica con la creación de un dispositivo médico que realizaba todos los diferentes tipos de pruebas de laboratorio con una sola gota de sangre. Solo había un problema, la tecnología propuesta no funcionaba. Los resultados pusieron en peligro los pacientes, generaba diagnósticos erróneos y tratamientos innecesarios, mientras que Holmes trabajaba en silenciar a cualquiera que expresara sus dudas respecto del innovador dispositivo.





DICCIONARIO DE LENGUAJE NO VERBAL: UNA GUÍA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

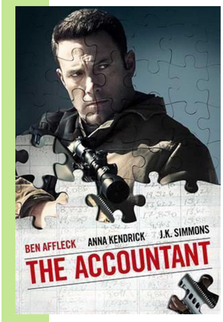
Joe Navarro
2019

El ex agente del FBI y experto mundial en lenguaje no verbal, Joe Navarro, publicó un novedoso diccionario en el que describe y explica más de 400 actitudes corporales y sus correspondientes interpretaciones. En esta guía el autor realiza un exhaustivo recorrido, deteniéndose en cada parte del cuerpo desvelando las claves de nuestras actitudes conscientes e inconscientes. Por ejemplo, cómo detectar preocupación o engaño en los labios del interlocutor, cuáles son las múltiples maneras de cruzar los brazos y qué significa cada una de ellas, entre otros. De esta manera, el autor da claves útiles para estudiar el lenguaje corporal, lo cual puede ser útil en entrevistas e investigaciones internas de las compañías.

THE ACCOUNTANT

Película

Un contador con Sindrome de Asperger tiene una oficina contable en una pequeña ciudad como cubierta, ya que en realidad se gana la vida manejando la contabilidad de organizaciones criminales. Un agente del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos comienza a seguirle la pista al contador gracias a una serie de extraños movimientos de dinero que involucran grandes discrepancias de millones de dólares.



THE POLKA KING

Película

El film cuenta la historia del ascenso y caída del artista polaco Jan Lewan, ícono de la polka en Pennsylvania, que sorprendió al mundo entero cuando intento involucrar a sus fans en una operación fraudulenta conocida como el esquema ponzi, lo cual terminó llevándolo a la cárcel.

Suscribirse al mail

Escríbenos a:

faro.boletin@gmail.com

Website
www.**estudiosanticorrupcion**.org

Síguenos

@Redlatcump
@InstAnticorrup
@Instituto.Anticorrupcion
Instituto Estudios Anticorrupción

Comité editorial

Camilo Enciso Vanegas
Ruben Darío Avendaño
Carlos Fernando Guerrero
Rafael Enciso Patiño
María Fernanda Salcedo