

Debida Diligencia de Derechos Humanos en el grupo IFS

A. Introducción y propósito

A través de nuestras políticas y prácticas corporativas, en IFS y sus subsidiarias (en adelante, grupo IFS) buscamos construir una cultura basada en el respeto por los Derechos Humanos. Defender los Derechos Humanos mejora la calidad de vida de nuestros grupos de interés, pues salvaguarda la integridad de las personas y fomenta negocios sostenibles a largo plazo.

Una de las herramientas para construir esta cultura es el proceso de Debida Diligencia de nuestras operaciones diarias enfocado en el respeto por los Derechos Humanos. El proceso de Debida Diligencia tiene el propósito de fortalecer los mecanismos de control que mitigan los riesgos identificados a través del relevamiento de actividades transversales en cada empresa del grupo IFS. Además, realizar la Debida Diligencia nos permite también identificar brechas de control y establecer planes de acción para remediarlas oportunamente. En conjunto, estas acciones forman parte de nuestro compromiso con la protección, respeto y remediación de brechas de Derechos Humanos.

B. Alcance y periodicidad

Aplicamos la Debida Diligencia con una periodicidad bienal y lo hacemos en todas las empresas y subsidiarias del grupo IFS. Para ello, es necesario relevar las actividades transversales a nuestras operaciones, lo cual gestionamos a través de nuestros Oficiales de Cumplimiento, quienes a su vez se apoyan en las diferentes áreas de cada subsidiaria. El propósito es realizar un análisis de manera integral de la interacción con nuestros colaboradores, clientes y proveedores, así como también con la comunidad en general.

C. Proceso de Debida Diligencia enfocada en los Derechos Humanos

En las interacciones que involucren a los directores, colaboradores, proveedores y potenciales proveedores, clientes y potenciales clientes, e incluso postulantes a puestos de trabajo, analizamos el contexto de nuestras operaciones, identificando los riesgos de violaciones a los Derechos Humanos y los grupos vulnerables que podrían ser afectados en mayor medida en caso algún riesgo se materialice. Entre los grupos vulnerables se encuentran personas con discapacidad, grupos étnicos, personas de la tercera edad, minorías raciales o religiosas, entre otros. Una vez identificados los riesgos, los asociamos a los derechos a los que nos encontramos más expuestos de acuerdo a la naturaleza de nuestro negocio, tomando como referencia el listado de Derechos Humanos reconocidos por la ONU¹.

En el mismo proceso de relevamiento de actividades, identificamos los controles existentes y posibles brechas para mejorar dichos controles o implementar nuevos. Con el apoyo de los Oficiales de Cumplimiento de cada empresa, los colaboradores de las diferentes áreas están permanentemente involucrados en la identificación activa de los mecanismos de control de riesgos de violaciones a los Derechos Humanos. Analizamos, además, si los lineamientos incluyen actividades o acciones que mitigan los riesgos identificados. Unido a esta actividad, repasamos los programas de capacitaciones y comunicaciones en materias tales como

¹ <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

discriminación, hostigamiento laboral y sexual, trato equitativo, entre otros, lo cual nos permite sensibilizar y reforzar las conductas y acciones deseadas por el grupo.

D. Matriz de riesgos y controles

Como resultado de esta evaluación, hemos desarrollado una matriz que lista los riesgos a los que estamos expuestos y los controles mitigantes en relación con los Derechos Humanos. Adicionalmente, hemos vinculado los grupos vulnerables que podrían verse más afectados en caso de materializarse alguno de estos riesgos.

Riesgo de derechos humanos	Posible impacto	Stakeholder	Controles	Grupos vulnerables
Trabajo forzoso	Operaciones / Cadena de valor	Colaboradores / Proveedores	Cumplimos con las regulaciones nacionales que prohíben el trabajo forzoso, por lo que no promovemos ni apoyamos este tipo prácticas. En ese sentido, todos los colaboradores y proveedores deben adherirse a nuestro Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y Política de Derechos Humanos, que detallan los comportamientos esperados en materia laboral.	Colaboradores, Personas con discapacidad, Trabajadores migrantes, Trabajadores terceros.
Libertad de asociación (negociación colectiva)	Operaciones	Colaboradores	Respetamos el derecho de asociación entre colaboradores, fomentando una cultura de libertad de expresión sin temor a algún tipo de intimidación a través de la adherencia a nuestro Código de Ética.	Colaboradores, Trabajadores migrantes.
Equidad (salarial, trato justo e igualitario)	Operaciones / Cadena de valor / Otras actividades	Colaboradores / Proveedores / Clientes	<p>Contamos con una cultura inclusiva, promoviendo la no discriminación en los procesos de contratación y en las oportunidades de trabajo. Esto se ve reflejado en dos frentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) nuestros procesos de selección de colaboradores y proveedores mantienen criterios objetivos establecidos de manera transversal y estándares para todos los casos; y ii) la política salarial de nuestras empresas está basada en las capacidades requeridas para cada puesto de trabajo, sin distinción de género, edad, grupo minoritario u otros. <p>Adicionalmente, reforzamos nuestra cultura inclusiva con capacitaciones y programas a toda la organización que fomentan la igualdad de condiciones en las diferentes oportunidades de trabajo que se puedan presentar. Algunos ejemplos de estos programas son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Go Women</i>: Promueve el empoderamiento de las mujeres. - <i>Interlink</i>: Espacios de escucha activa de inquietudes y necesidades. - <i>Working mom y Futuro papá y mamá IBK</i>: Entrenamiento y coaching para padres y madres, así como beneficios para ellos. 	Comunidades locales, LGBTQ+, Mujeres, Niños.
Participación en servicios comunes	Cadena de valor	Clientes	La información de nuestros productos y servicios financieros se encuentra disponible públicamente en los canales digitales de nuestras empresas, desde donde algunos de ellos pueden ser adquiridos directamente. Además, la información de productos y servicios puede ser solicitada de manera telefónica y presencial. Adicionalmente, nuestros colaboradores, incluidos los ejecutivos de venta y asesores comerciales, reciben capacitaciones que resaltan la cultura inclusiva de cualquier persona sin importar su género, edad, condición física, grupo étnico o si forma parte de un grupo minoritario.	Adultos mayores, Comunidades locales, Grupos indígenas, Migrantes.

Riesgo de derechos humanos	Posible impacto	Stakeholder	Controles	Grupos vulnerables
Condiciones laborales justas y favorables	Operaciones / Cadena de valor / Otras actividades	Colaboradores / Proveedores / Clientes	<p>Contamos con un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), alineado a la regulación local, a través del cual desarrollamos programas de capacitación y concientización para todos los colaboradores.</p> <p>Cumplimos también con los requerimientos físicos exigidos por ley y para personas con discapacidades o limitaciones que garantizan la accesibilidad de aquellos colaboradores y personas externas que lo requieran.</p> <p>Además, en nuestros puntos de atención al cliente contamos con un sistema de atención preferencial que prioriza la atención a mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas con niños y adultos mayores.</p>	Adultos mayores, Mujeres, Personas con discapacidad.
Discriminación	Operaciones / Cadena de valor	Colaboradores / Proveedores	<p>Contamos con políticas internas en las que declaramos que no aceptamos la discriminación y promovemos una cultura inclusiva. Realizamos capacitaciones recurrentes que apuntan a reforzar la cultura inclusiva en contra de la discriminación en el ambiente de trabajo y relaciones comerciales. Como parte de estas capacitaciones, promovemos el cumplimiento del Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo para conducirnos de acuerdo con sus lineamientos dentro y fuera de la organización.</p> <p>Además, contamos con un Comité de Ética y un Comité de Prevención contra el Hostigamiento Sexual, en cada subsidiaria y en cumplimiento con la regulación, con el propósito de velar por el tratamiento adecuado de las denuncias recibidas por los diferentes stakeholders.</p>	LGBTIQ+, Migrantes, Minorías, Personas con discapacidad.

Riesgo de derechos humanos	Posible impacto	Stakeholder	Controles	Grupos vulnerables
Cualquier Derecho Humano	Cadena de valor / Nuevas relaciones comerciales	Proveedores / Clientes	<p>En nuestras relaciones con clientes, proveedores, y en los procesos de fusiones y adquisiciones, contamos con procesos de Debida Diligencia que implican conocer diversas áreas empresariales de las contrapartes. En ese sentido, antes de establecer relaciones comerciales, realizamos búsquedas en fuentes públicas y listas restrictivas para asegurarnos que nuestro proveedores y clientes cuenten con el perfil adecuado a nuestros compromisos como empresa. Por ejemplo, realizamos búsquedas de sanciones en OFAC para verificar que la contraparte no se encuentre relacionada a terrorismo, lo que nos permite identificar si la contraparte presenta riesgo potencial de violaciones a los Derechos Humanos. Además, impulsamos en nuestras empresas que los clientes, proveedores, y terceros que participan en procesos de fusiones y adquisiciones se adhieran a nuestro Código de Ética y política de Derechos Humanos a través de cláusulas contractuales, promoviendo conductas alineadas al respeto por los Derechos Humanos.</p>	Cualquier grupo