

Guía para las Empresas

# EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

*Nuestra Compromiso*





---

Guía para las Empresas

---

# EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

*Nuestra Compromiso*



# CONTENIDOS



## Acerca de esta guía

1. Enfoque y alcance.
2. ¿A quién va dirigida?
3. Principios de acción.



## ¿Por qué las empresas deben ocuparse de los Derechos Humanos? Desafíos y oportunidades

1. ¿Qué son los Derechos Humanos? Desmitificando el concepto.

# COLOFÓN

### EDICIÓN Y COORDINACIÓN:

KARIN EGGERS G.

### DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

URCOM COMUNICACIONES

### REGISTRO PROPIEDAD INTELECTUAL:

1ª EDICIÓN: MARZO 2019

### COLABORADORES:



Organización  
Internacional  
del Trabajo

CENTRO VINCULAR



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO



### ¿Cómo las empresas pueden impactar los Derechos Humanos?

1. Formas en que las empresas pueden afectarlos.
2. Ejemplo de una industria que ha logrado identificar sus principales impactos y riesgos en Derechos Humanos.



### ¿Qué son los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU?

1. ¿Qué se espera de una empresa respecto a los Principios Rectores?
2. ¿Y qué pasa en Chile?
3. Acerca del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PAN).



### Implementando Derechos Humanos en la gestión de la empresa. ¿Cómo comenzar?

1. ¿Qué implica la implementación del enfoque de Derechos Humanos en una empresa?
  - Política de Derechos Humanos.
  - Debida Diligencia en Derechos Humanos.
  - Mecanismos de remediación para empresas.
2. Orientaciones para abordar riesgos de vulneración de Derechos Humanos en la cadena de suministro.
3. Principales desafíos y oportunidades respecto a la implementación.

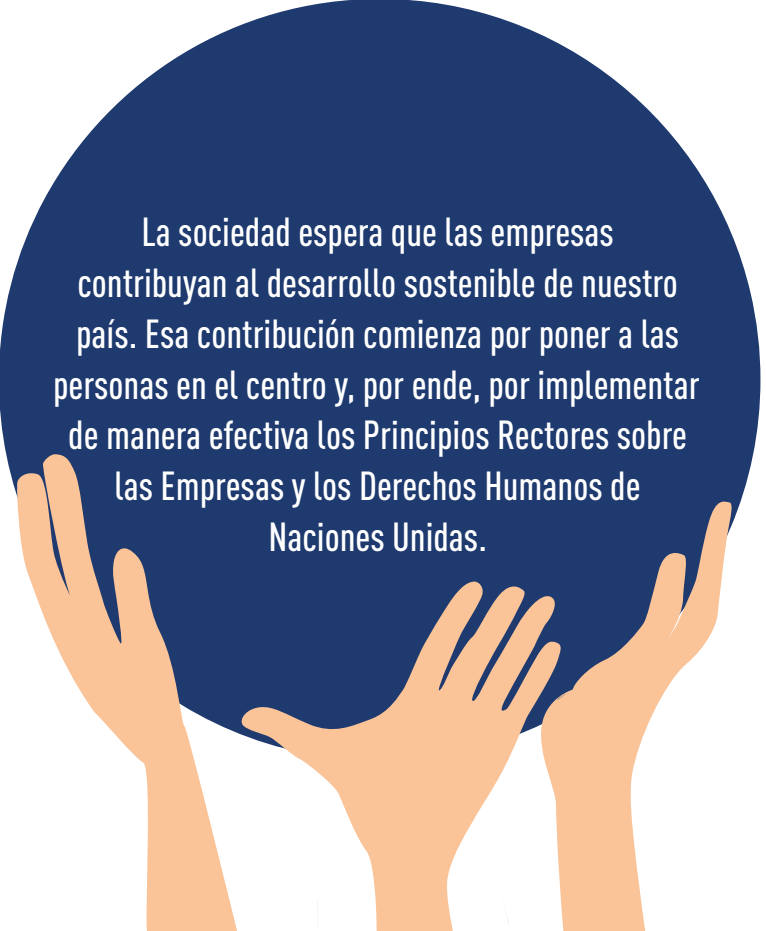
# NUESTRO COMPROMISO

Día a día constatamos que vivimos en una sociedad en permanente evolución, más demandante y empoderada, que impone exigentes desafíos a los diversos actores, en un mapa de continuos cambios. Las empresas están conscientes de que son actores sociales con un enorme potencial de impactar en la calidad de vida y el bienestar de las personas. En este sentido, la mirada que deseamos compartir es la que nos involucra plenamente en la construcción de un mejor país.

Con la vista puesta en el hoy, pero también en las próximas décadas, hemos abordado el desafío de sumarnos a las iniciativas internacionales voluntarias que vinculan las temáticas de los Derechos Humanos con el quehacer empresarial.

Con esta motivación, la Confederación de la Producción y del Comercio, Acción Empresas y Pacto Global Chile, decidimos elaborar conjuntamente esta guía, pensando que pueda convertirse en un primer documento para hacernos cargo de las nuevas demandas de los mercados, las legislaciones y, lo más importante, de la sociedad.

Las empresas se están enfrentando a nuevas exigencias por parte no sólo de los ciudadanos, sino también de otros grupos de interés como los inversionistas, quienes a través de sus agencias calificadoras de riesgos, actualmente ya evalúan cómo las compañías abordan y gestionan aspectos que tradicionalmente no estaban sobre la mesa, como son



La sociedad espera que las empresas contribuyan al desarrollo sostenible de nuestro país. Esa contribución comienza por poner a las personas en el centro y, por ende, por implementar de manera efectiva los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

los referidos a materias de sostenibilidad y Derechos Humanos. Esto, debido a que saben que una empresa que integra de buena manera estas materias en su gestión, es más competitiva, sostenible y rentable.

En este mundo globalizado en el que vivimos, nuestras empresas -y muchas veces, su cadena de suministro- están cada vez más presentes en otros países de la región o del mundo, realizando transacciones y operando bajo nuevas normativas, ya sean locales o mundiales. En este marco, los lineamientos e instrumentos internacionales en materias de conducta empresarial responsable ponen el foco en que las empresas desarrollen un enfoque preventivo, que permita asegurar el respeto a las personas y al medioambiente.

Por ende, comprender el significado del vínculo entre los Derechos Humanos y el quehacer empresarial es esencial para la proyección de la empresa en el siglo XXI. Gestionar estas materias oportuna y correctamente, puede hacer la diferencia entre una empresa sostenible o no, entendiendo por supuesto que, dado su profundidad, este es un proceso gradual.

El enfoque preventivo que presentamos de manera simple y práctica en esta guía se convierte, entonces, en un llamado a todas las empresas, sin importar su tamaño o sector económico, a tomar urgente conocimiento y a dar sus primeros pasos en esta materia.

A la vez, planteamos la necesidad de que cada sector logre avanzar no sólo en la concientización de sus empresas sobre estos temas, sino también en la identificación de sus principales impactos y riesgos sobre las personas y su entorno, ya que sólo comprendiendo cuáles son los aspectos concretos en cada uno de los sectores, lograremos avanzar en mejorar nuestro desempeño en un sinnúmero de temas que el enfoque de Derechos Humanos nos invita a gestionar de manera más responsable.

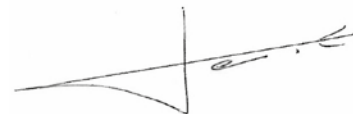
Nuestro compromiso va mucho más allá de las declaraciones. Queremos apoyarnos entre todas las empresas para demostrar que es posible operar y generar mayor valor, poniendo a las personas en el centro de las decisiones de cada empresa.



**Alfonso Swett**  
Presidente - CPC



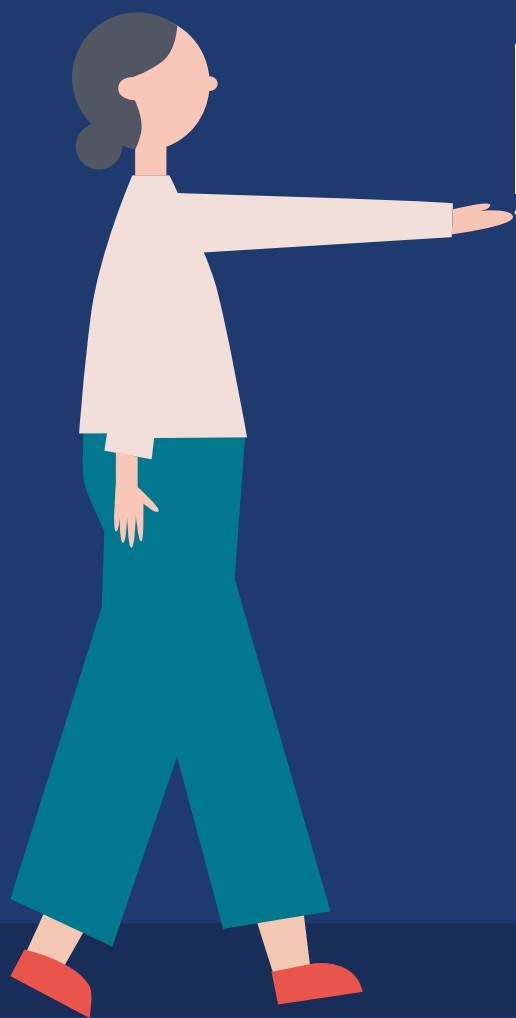
**Matías Verdugo**  
Presidente - Acción Empresas



**Hans Eben**  
Presidente - Pacto Global Chile







# I. ACERCA DE ESTA GUÍA



# ENFOQUE Y ALCANCE

**Esta Guía de Empresas y Derechos Humanos ofrece una primera aproximación a un ámbito de gran importancia para la actividad empresarial: el vínculo que existe entre su quehacer y los Derechos Humanos.**

Con el fin de facilitar a nuestras empresas una comprensión de los elementos clave en esta materia, hemos integrado y sintetizado de manera cercana, los lineamientos más significativos existentes en esta área.

No pretendemos entregar una mirada exhaustiva sobre este amplio tema, sino brindar de manera simple un primer marco de entendimiento.

A su vez, este documento persigue generar una primera reflexión y discusión en torno a la importancia de identificar riesgos, impactos y desafíos de las empresas en materias de Empresas y Derechos Humanos. Solo aplicando el concepto a la realidad de cada negocio y sector, se logrará avanzar en el principal desafío de esta materia: integrar el enfoque del respeto a los derechos humanos de manera transversal a los diversos procesos y políticas de cada empresa.

Por último, buscamos que esta guía se convierta en un apoyo práctico, en la cual se puedan encontrar recomendaciones concretas sobre cómo empezar a gestionar la implementación de prácticas y políticas organizacionales que releven el respeto a los derechos humanos y, por tanto, a las personas y su entorno, previniendo de esta manera los posibles impactos negativos que sus actividades pudiesen ocasionar.

## PARA LA ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA NOS HEMOS INSPIRADO EN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Naciones Unidas (ONU).

Líneas Directrices para Empresas Multinacionales, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PAN), Gobierno de Chile.

A quién va dirigida esta guía



A líderes empresariales, gerentes, emprendedores, comités de riesgos, ejecutivos y colaboradores de cualquier tipo de empresa privada chilena, independiente del sector, ubicación geográfica y tamaño.

## PRINCIPIOS DE ACCIÓN

- Estricto respeto a los Derechos Humanos.
- Comportamiento ético.
- Transparencia y rendición de cuentas a las partes interesadas.
- Cumplimiento de la legalidad vigente y respeto a la normativa internacional.





## II. ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN OCUPARSE DE LOS DERECHOS HUMANOS? DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

---

# ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DEBEN OCUPARSE DE LOS DERECHOS HUMANOS?

## DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

1. Porque las personas son lo central y más importante de cualquier organización humana como lo es la empresa.
2. Porque corresponde a un comportamiento ético.
3. Porque sus grupos de interés, tanto trabajadores, como proveedores, clientes, comunidades, reguladores, inversionistas y sociedad en general, esperan y exigen cada vez más de las empresas en estas materias.
4. Porque cualquier conducta empresarial responsable debiese incorporar una visión preventiva respecto a los riesgos y posibles impactos que su actividad u operación pudiesen causar sobre las personas y su entorno.
5. Porque mejora su gestión de riesgos.

### ¿Qué son los DDHH? Desmitificando el concepto.

Al término de la Segunda Guerra Mundial y ante las atrocidades cometidas contra grupos específicos, en 1945 los Estados acordaron oficialmente establecer las Naciones Unidas (ONU) con el fin específico de asegurar el “mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales” (Art. 1, Carta de las Naciones Unidas).

En esa oportunidad, los Estados se comprometieron también a buscar una forma de garantizar internacionalmente los derechos esenciales a todas las personas en cualquier lugar del mundo y en todo momento, por el solo hecho de ser personas.

En ese contexto, en el año 1948, se formula la **Declaración Universal de Derechos Humanos**<sup>(1)</sup>, la que establece:

“La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”  
(Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

---

(1) Para más información sobre la historia de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ver <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>

## ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES DERECHOS HUMANOS VINCULADOS A LA EMPRESA <sup>[4]</sup>

### Características de los Derechos Humanos.

Los Derechos Humanos son aquellos “**inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna**”.<sup>[2]</sup>

Sin importar de qué derechos se trate, los Derechos Humanos comparten las siguientes características<sup>[3]</sup>:

- **Son universales:** pertenecen a todas las personas en virtud de la dignidad del ser humano.
- **Son inalienables:** nadie puede renunciar a sus derechos, venderlos o regalarlos, dado que pertenecen a su persona en todo momento, lugar y circunstancia.
- **Son interdependientes:** la afectación de un Derecho Humano impacta en el cumplimiento pleno de los otros Derechos Humanos.



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.

[2] Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>

[3] De acuerdo al Artículo 5 de la Declaración y Programa de Acción de Viena del 1993.

[4] Para mayor información acerca de los derechos a los que hacen referencia los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, visitar los siguientes sitios:

1. **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

2. **Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales:** <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

3. **Pacto de Derechos Civiles y Políticos:** <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

4. **Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento:** <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>





# III. ¿CÓMO LAS EMPRESAS PUEDEN IMPACTAR LOS DERECHOS HUMANOS?

---



Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos obligan directamente a los Estados a no vulnerar los derechos reconocidos. A su vez, los Estados deben garantizar -a través de su normativa y actuaciones-, que los privados respeten igualmente los derechos protegidos.

En este sentido, el comportamiento de las empresas es relevante para alcanzar el objetivo del respeto pleno de los Derechos Humanos.

**Toda actividad humana y empresarial puede generar externalidades o impactos sobre su entorno, tanto positivos como negativos. Así como las empresas contribuyen a mejorar la calidad de vida de muchas personas a través de la generación de empleos dignos, provisión de bienes y servicios, desarrollo de proveedores, innovación, aportes a las comunidades a través de iniciativas de inversión**

**social estratégica en educación o infraestructura, por nombrar algunos; también es cierto que en ocasiones pueden generar -directa o indirectamente- impactos negativos, perjudicando el bienestar de algunos de sus grupos de interés.**

**Intentar reducir los riesgos e impactos negativos sobre las personas y su entorno, que a su vez es prevenir vulneraciones a los Derechos Humanos, es el desafío que se revisará a lo largo de esta guía fortaleciendo un enfoque preventivo en la gestión de las empresas.**

La identificación de riesgos de impactos en Derechos Humanos se vuelve crucial para toda empresa en la actualidad, sin importar su ubicación, tamaño o tipo de operación o rubro al que pertenezca.

## FORMAS EN QUE LAS EMPRESAS PUEDEN VULNERAR LOS DERECHOS HUMANOS <sup>(5)</sup>

### **Causar impactos negativos a través de sus propias actividades**

Por ejemplo, contaminando el agua y/o dejando a una comunidad sin este vital recurso para consumo básico; discriminando arbitrariamente en procesos de selección de personal; no cumpliendo con las condiciones adecuadas de seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

### **Contribuir a causar impactos negativos**

i) A través de sus actividades. Por ejemplo, cambiando arbitrariamente las condiciones a sus proveedores, lo que puede incentivar la infracción de normas laborales para entregar a tiempo los productos o servicios comprometidos.

(ii) Por vulneraciones a los Derechos Humanos cometidas por sus contratistas y proveedores.



### **A través de impactos causados por terceros pero vinculados directamente a operaciones, productos o servicios**

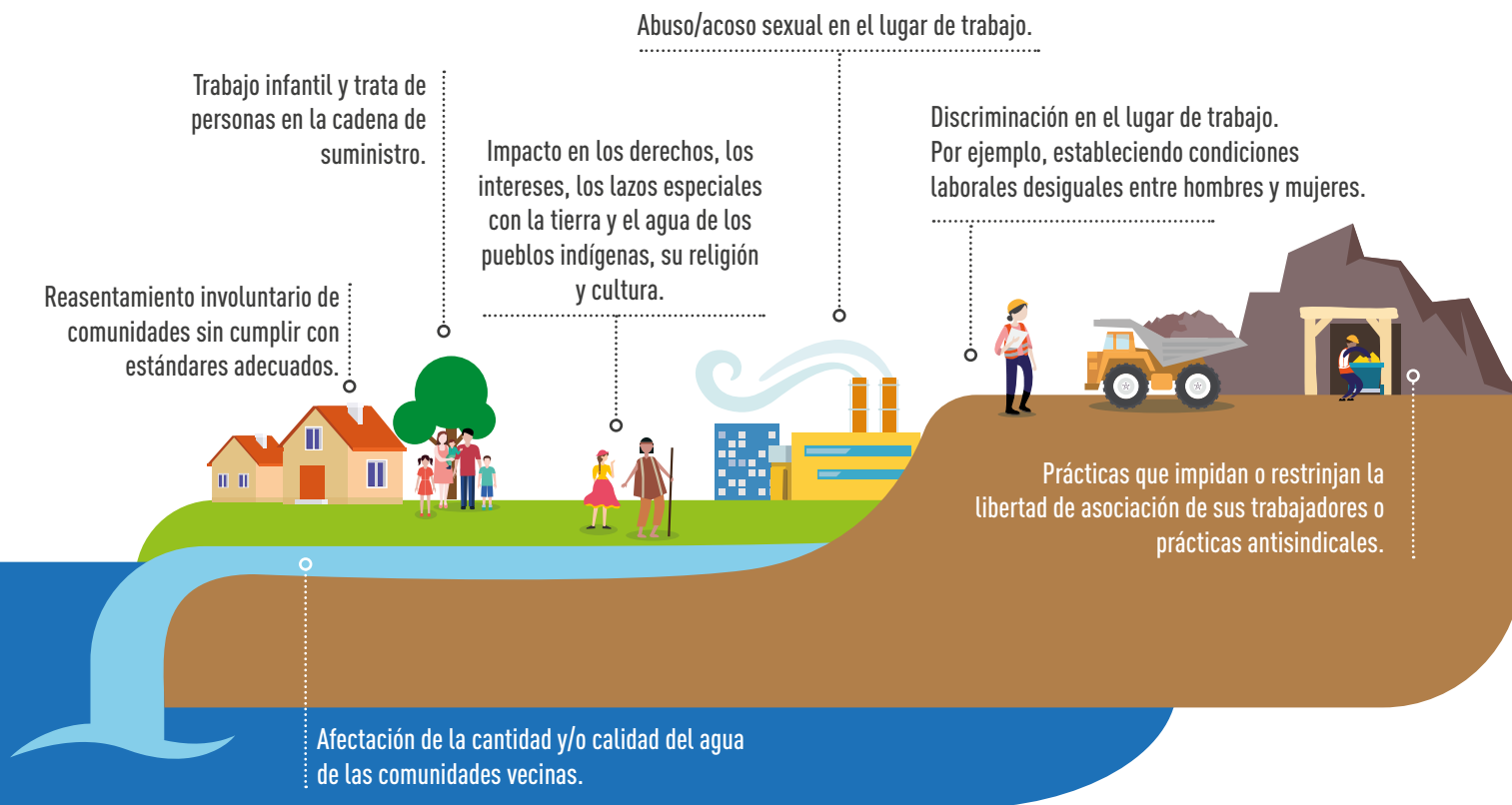
Por ejemplo, si la policía emplea fuerza desmedida en contra de manifestantes que reclaman sobre la actuación de la empresa.

**\*** *En estos casos la empresa puede contribuir a generar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos si no ejerce su influencia para que otros adopten las medidas necesarias para poner fin o prevenir vulneraciones de derechos. Para estos efectos, se entiende que una empresa tiene influencia si es "capaz de modificar las prácticas perjudiciales de una entidad que provoque un daño".(6)*

(5) Principio Rector 13 y 19.

(6) Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" HR/PUB/11/04, 2011, página 26.

## EJEMPLO DE UNA INDUSTRIA QUE HA LOGRADO IDENTIFICAR SUS PRINCIPALES IMPACTOS Y RIESGOS EN MATERIAS DE DERECHOS HUMANOS: LA GRAN MINERÍA<sup>(7)</sup>



(7) Basado en algunos ejemplos de los ámbitos de riesgos detectados por el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM). Los posibles ámbitos de DDHH relacionados con el sector minero considerados son: minería artesanal y a menor escala, derechos del niño y trabajo infantil, conflictos socioambientales, empleo, género, pueblos indígenas y otros asuntos comunitarios, economía local, relaciones con socios comerciales, relaciones con el gobierno y organismos estatales, reasentamiento, seguridad, agua y servicios de los ecosistemas.





IV.

¿QUÉ SON LOS PRINCIPIOS  
RECTORES SOBRE EMPRESAS Y  
DERECHOS HUMANOS DE LA ONU?

---

---

El año 2011, en el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, fueron aprobados los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>(8)</sup> (“Principios Rectores” o UNGP, por su sigla en inglés), los que constituyen un mapa para la acción, definiendo parámetros en esta materia, tanto para las empresas como para los Estados.

---

Los Principios Rectores constituyen una norma de aplicación voluntaria a nivel mundial y se estructuran sobre la base de tres pilares marco:

**PILAR I: Obligaciones del Estado de proteger los Derechos Humanos.** Los Principios Rectores afirman que es deber del Estado proteger a las personas frente a posibles abusos cometidos por las empresas y, por lo mismo, es el Estado quien debe prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados.

**¿Cómo?** A través del desarrollo de políticas, legislaciones y regulaciones.

**PILAR II: Responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos.** Esto significa que las empresas deben abstenerse de infringir o vulnerar los Derechos Humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos en las que tengan alguna participación<sup>(9)</sup>.

**¿Cómo?** Actuando con debida diligencia y abordando los impactos negativos de su operar.

**PILAR III: Acceso a mecanismos de reparación.** Define obligaciones, tanto para las empresas como para los Estados, de asegurar el acceso a remediación en caso de abusos o vulneraciones de Derechos Humanos.

**¿Cómo?** A través de mecanismos judiciales y no judiciales que garanticen el acceso a la justicia por parte de las víctimas. Este pilar determina también la responsabilidad para las empresas de establecer mecanismos internos de resolución de conflictos con las víctimas.

---

(8) Disponibles en [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

(9) Principio Rector 11.

## ¿QUÉ SE ESPERA DE UNA EMPRESA RESPECTO A LOS PRINCIPIOS RECTORES?

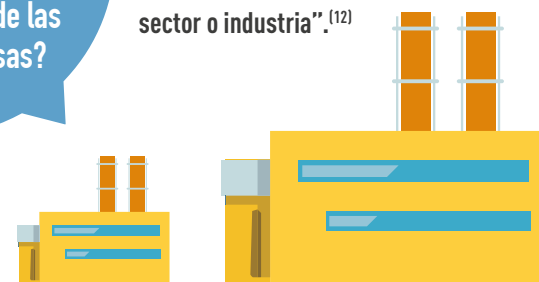
| PILAR  | ESTADO   | EMPRESAS *   | ESTADO / EMPRESAS   |
|--------|--|--|---|
| DEBE   | PROTEGER   | RESPECTAR  | REMIEDIAR   |
| ROL    | Proteger contra los abusos sobre los DDHH por actores, incluso las empresas.                               | Respetar los DDHH en toda la cadena de valor.  | Asegurar acceso a remediación en casos de abusos a DDHH.  |
| ACCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas</li> <li>• Legislación</li> <li>• Regulación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar con Debida Diligencia</li> <li>• Abordar los impactos negativos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remediación judicial</li> <li>• Remediación no judicial</li> </ul> |

### Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos instan a las empresas a cumplir con:

- Los Derechos Humanos establecidos en la **Carta de Derechos Humanos**.<sup>(10)</sup>
- Los principios y derechos contenidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.<sup>(11)</sup>
- De acuerdo con el contexto propio de cada operación o negocio, las empresas deben considerar lo establecido en **tratados internacionales referidos a grupos de especial protección** como indígenas, niños, mujeres, personas con discapacidad, migrantes, minorías étnicas, religiosas o lingüísticas y personas de la diversidad sexual.

“¿Hay alguna diferencia entre las responsabilidades de las pequeñas y medianas empresas, y las de las grandes empresas?”

“No, la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos es una expectativa de base que se aplica a todas las empresas, independiente de su tamaño, contexto operacional, sector o industria”.<sup>(12)</sup>



\* Cabe destacar que lo propuesto en este segundo pilar, se alinea completamente con lo señalado por la OCDE en su instrumento “Líneas Directrices para Empresas Multinacionales”.<sup>(13)</sup>

(10) Se llama “Carta de Derechos Humanos” al conjunto de instrumentos conformado por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, todos documentos del Sistema de Naciones Unidas, sin perjuicio de que los principios rectores se refieren a instrumentos de Naciones Unidas, Chile pertenece también al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, siendo relevante observar sus estándares en las operaciones empresariales en el país.

(11) La libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(12) “Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, ACNUDH. Disponible en [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf)

(13) Disponibles en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

# ¿Y QUÉ PASA EN CHILE?

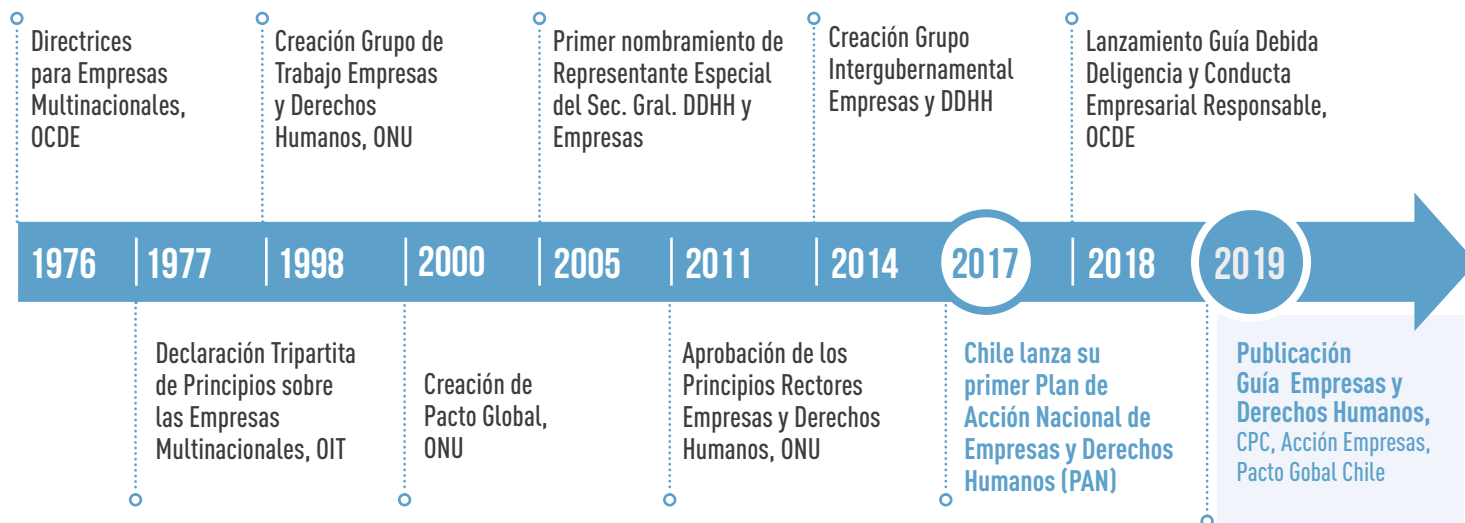
## CHILE YA CUENTA CON UN PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS (PAN)

Después de la publicación por parte de Naciones Unidas de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el año 2011, la respuesta de algunos Estados para su implementación fue la elaboración de Planes Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos.<sup>(14)</sup>

Chile lanzó su primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas en agosto de 2017, luego de un proceso coordinado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, en el que participaron representantes de diversos ministerios, del sector privado

y de la sociedad civil. Nace así, producto de diversas instancias de diálogo previo, un documento co-construido por múltiples actores, que contiene 159 compromisos de 17 instituciones públicas y otros actores.

Su mayor contribución radica en la convergencia de voluntades de diferentes instituciones para implementar el tema de los Derechos Humanos desde sus diferentes ámbitos de acción. Y sin duda, al ser un instrumento público, estará en constante evolución y actualización.



(14) Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/85/PDF/G1408385.pdf?OpenElement>, Resolución Asamblea General OEA 2014: [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES\\_2840\\_XLIV-O-14.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf); Sesión de Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos sobre Empresas y Derechos Humanos: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/boletines\\_informativos\\_sesion\\_especial\\_derechos\\_humanos\\_empresa\\_2015.html](http://www.oas.org/es/sla/ddi/boletines_informativos_sesion_especial_derechos_humanos_empresa_2015.html). Resolución ómnibus "Promoción y protección de derechos humanos", Asamblea General OEA 2016.



## ACERCA DEL PLAN NACIONAL DE ACCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE CHILE (PAN)

El objetivo principal de este Plan de Acción es “instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de prevenir los impactos negativos y, de ser posible, ir más allá del respeto, potenciando los aportes positivos que las empresas pueden dar a la sociedad y su entorno”<sup>(15)</sup>.

Para esto, el PAN busca implementar a nivel nacional los tres principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (ONU): el deber del Estado de proteger a sus ciudadanos de posibles vulneraciones de sus derechos, la obligación de las empresas de respetar los Derechos Humanos; y la necesidad de mejorar, tanto Estado como empresas, el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación.

A la fecha de la publicación de esta guía, la responsabilidad de la implementación del Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (PAN) recae sobre la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Chile.

---

(15) Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile, página 26, disponible en [https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan\\_de\\_accion\\_nacional\\_de\\_ddhh\\_y\\_empresas.pdf](https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_ddhh_y_empresas.pdf)





V.

IMPLEMENTANDO DERECHOS  
HUMANOS AL INTERIOR DE LA  
EMPRESA.  
¿CÓMO COMENZAR?

---

## ¿CÓMO COMENZAR?

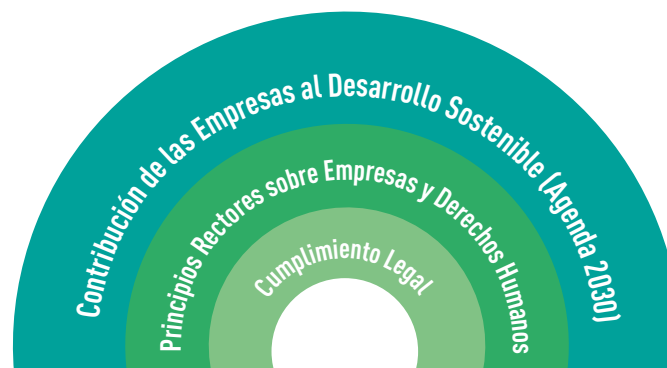
En nuestro país, muchas de las materias o medidas que aluden al respeto o protección de los Derechos Humanos están contenidas en exigencias legales nacionales, tales como legislación laboral, ambiental y penal, entre otras. Por lo tanto, ya hay un camino recorrido. Las empresas ya están gestionando materias de Derechos Humanos.

Algunas empresas, reconociendo los beneficios que conlleva el gestionar voluntariamente aspectos de Derechos Humanos al interior de las organizaciones, han avanzado más allá del cumplimiento de la legislación nacional, desarrollando iniciativas como<sup>(16)</sup>:

- Desarrollar un canal de denuncias o mecanismo neutral responsable de escuchar, procesar y solucionar quejas de los proveedores, comunidades y trabajadores y trabajadoras.
- Implementar políticas para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Identificar qué grupos de interés pudiesen verse afectados -directa o indirectamente- por las operaciones y/o decisiones de la empresa, prestando especial atención a los derechos, necesidades y pro-

blemas de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones con mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación (pueblos indígenas, personas con discapacidad, mujeres, personas de la diversidad sexual, entre otros).

- Implementar políticas para garantizar que las decisiones de contratación, remuneración, ascenso, formación, jubilación y despido se basen únicamente en criterios objetivos, eliminando así posibles discriminaciones arbitrarias por edad, nacionalidad, etnia, raza, género, color, credo, idioma, condición de discapacidad, opinión política, estado de salud (incluido el VIH), estado civil, orientación sexual u otras características sociales prohibidas por el derecho internacional.



(16) Ejemplos extraídos de Human Rights Compliance Assessment (HRCA) Quick Check del Instituto Danés de Derechos Humanos disponible en: <https://www.humanrights.dk/business/the-human-rights-compliance-assessment>

- Tomar medidas para disminuir y/o eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñen una misma posición o trabajos de un mismo valor.

El móvil para desarrollar estas iniciativas guarda relación con lo mencionado en el capítulo I: mejorar su gestión de riesgos (especialmente los sociales, ambientales y de gobernanza) y contribuir mediante el quehacer empresarial a la construcción de una sociedad más sostenible, justa e inclusiva. Esta es la principal finalidad de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**<sup>(17)</sup>, que constituye una iniciativa internacional que fortalece y complementa las acciones en torno a Empresas y Derechos Humanos.



### Algunos aspectos a destacar en la relación entre la Agenda 2030 (ODS) y Derechos Humanos:

Cualquier conducta empresarial responsable debiese basarse en la correcta implementación de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y, por ende, incorporar una visión preventiva respecto a los riesgos y posibles impactos que su actividad u operación pudiese causar sobre las personas y su entorno.

- Se ha demostrado que sin el compromiso activo del sector privado, el cumplimiento de la Agenda 2030 es imposible. Las empresas tienen un rol fundamental no sólo por su capacidad de innovación y generación de nuevas tecnologías que aporten a dar respuesta a problemáticas, por ejemplo, ambientales, sino también por su gran capacidad para impulsar alianzas que promuevan el desarrollo sostenible y que permitan, entre múltiples actores de la sociedad -como Estado, representantes del sector privado, representantes de la sociedad civil y de la academia, entre otros- pensar en soluciones a los complejos desafíos que el desarrollo sostenible enfrenta.
- Las empresas deben actuar respetando los Derechos Humanos y aportar a la implementación de la Agenda 2030, a través de toda su cadena de valor.
- Una importante contribución de las empresas al desarrollo sostenible, será adoptando el marco que ofrecen los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos.

(17) Para mayor información acerca de la implementación de la Agenda 2030 en Chile, ver: [www.chileagenda2030.cl](http://www.chileagenda2030.cl)

Toda empresa que desee avanzar en esta materia debería:



## ETAPA 1

Expresar su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos.

## ETAPA 2

Realizar el proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos.

## ETAPA 3

Reparar o cooperar con la reparación.



# ETAPA 1

## Expresar su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos

De acuerdo con los Principios Rectores, las empresas deben expresar su compromiso con el respeto a los Derechos Humanos mediante una declaración que:

- Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
- Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- Establezca lo que la empresa espera, en relación con los Derechos Humanos, de sus trabajadores, socios, accionistas y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- Se haga pública y se difunda tanto interna como externamente a todos los trabajadores, los socios, accionistas y otras partes interesadas.
- Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa<sup>[18]</sup>.

---

[18] Principio Rector 16.

[19] Comisión Europea, "Mi empresa y los derechos humanos: Guía de derechos humanos para pequeñas y medianas empresas", disponible en <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/10/DERECHOS-HUMANOS-Y-PYMES.pdf>, página 7.

**El compromiso con los Derechos Humanos es voluntario y puede adoptarse de distintas formas en una organización**, dependiendo del tamaño, estructura y características propias de la naturaleza de su negocio. La invitación es a adoptar una declaración formal por parte del Directorio en esta materia y que ésta se plasme de manera coherente en los valores organizacionales o abiertamente en una Política de Derechos Humanos.

En las empresas más pequeñas, el compromiso puede provenir directamente desde el propietario e incluso puede ser oral, en la medida que se informe adecuadamente a sus grupos de interés como trabajadores y trabajadoras, socios o eventuales afectados<sup>[19]</sup>.

**Es importante destacar que el compromiso debe verse reflejado en las distintas políticas de la empresa**, lo que implica adecuar el resto de las políticas y procedimientos internos, de modo de lograr su integración y coherencia, especialmente en los ámbitos de gestión de personas, salud y seguridad ocupacional, relacionamiento comunitario y compliance.

Otro aspecto a relevar, es que **el compromiso debiera ser público y accesible a todas las personas o partes interesadas**. Es importante que se encuentre disponible fácilmente en la página web de la empresa y que se difunda por otros medios (papel o reuniones informativas, por ejemplo), si es que las comunidades donde opera la empresa tienen acceso restringido a internet o bajo nivel de alfabetización digital.

Para una efectiva implementación, **es fundamental capacitar de manera transversal a todo el personal en esta materia**. Sólo de esta manera, cada colaborador o colaboradora logrará comprender cuál es su rol en el respeto a los Derechos Humanos en la organización y cómo proceder para evitar posibles afectaciones a éstos.

## ETAPA 2

### Realizar el proceso de debida diligencia en Derechos Humanos

Usualmente, las empresas acostumbran realizar procesos de debida diligencia para evaluar los riesgos que se originan para ellas mismas, por ejemplo, al adquirir un nuevo negocio. El proceso de debida diligencia en materias de Derechos Humanos amplía el foco, identificando nuevos riesgos a gestionar, los cuales debiesen luego ser integrados al mapa de riesgos existente en la empresa.

La debida diligencia busca anticipar y prevenir posibles externalidades negativas sobre las personas y el medioambiente, identificando a los posibles afectados por la actividad empresarial.

### ¿QUÉ ES LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS?

La debida diligencia es la “forma en que una empresa determina qué información necesita para comprender sus riesgos específicos relacionados con los derechos humanos en un momento determinado y un contexto operacional dado, así como las medidas que necesita adoptar para prevenir y mitigar esos riesgos”.<sup>[20]</sup>

#### ¿PARA QUÉ SIRVE?

La finalidad de la debida diligencia es “identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los Derechos Humanos”.<sup>[21]</sup>

#### ¿QUIÉN LA REALIZA?

La debida diligencia puede ser realizada por cualquier empresa. Sin embargo, el proceso “variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y la naturaleza y el contexto de sus operaciones”.<sup>[22]</sup>

#### ¿CÓMO SE INTEGRA A LA GESTIÓN DE LA EMPRESA?

Hay varias empresas que ya han realizado procesos similares a la debida diligencia en otras materias, como ambientales o de salud y seguridad en el trabajo. Estos procesos pueden ser usados como base de una debida diligencia en Derechos Humanos.

Se espera que el proceso de debida diligencia forme parte del proceso de toma de decisiones y se integre a la gestión de riesgos habitual una empresa.

**De acuerdo a la OCDE, “Para muchas empresas, el término *riesgo* significa principalmente riesgos para la empresa: riesgo financiero, riesgo de mercado, riesgo operacional, riesgo de reputación, entre otros”. Las empresas están preocupadas por su posición en el mercado con respecto a sus competidores, su imagen y existencia**

[20] Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, La Responsabilidad de las Empresas de Respetar Los Derechos Humanos: Guía para la interpretación, disponible en [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf), página 36.

[21] Principio Rector 17

[22] Principio Rector 17

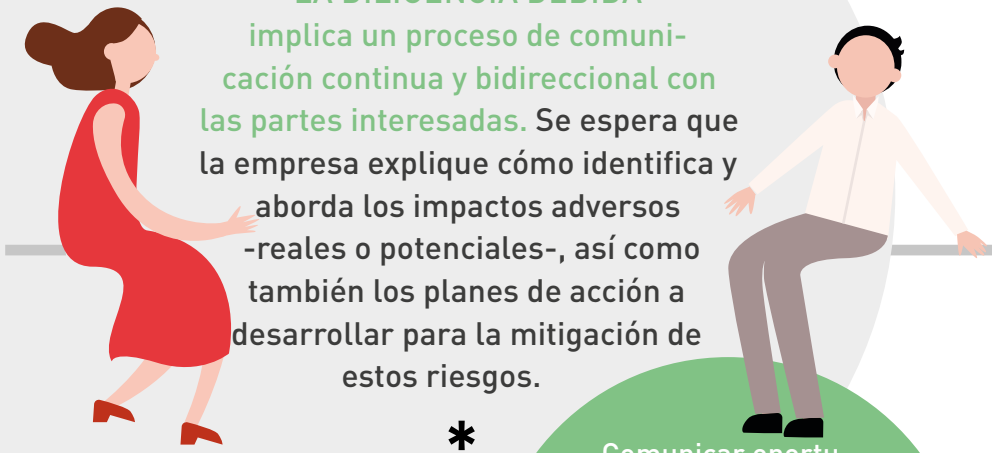


a largo plazo, por lo que cuando observan los riesgos, generalmente son riesgos para ellos mismos. Sin embargo, el llamado de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos se refiere a gestionar la probabilidad de impactos adversos en las personas, en el medio ambiente y en la sociedad, que las empresas causan, contribuyen a causar o con las que están directamente vinculadas. En otras palabras, es un enfoque del riesgo orientado hacia el exterior”.<sup>[23]</sup>

#### ¿CUÁNDO SE DEBE REALIZAR UN PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y CON QUÉ FRECUENCIA?

El proceso de debida diligencia es un proceso continuo<sup>[24]</sup>. A través de él, se busca identificar, prevenir y mitigar riesgos que “pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas”.<sup>[25]</sup> Así, por ejemplo, se puede generar un conflicto social independiente de la actividad de la empresa o puede haber un cambio en los procesos productivos que generen nuevos riesgos o la contratación de nuevos proveedores. En consecuencia, no existe un plazo establecido en el que deba reiterarse un proceso de debida diligencia, sino que depende de las circunstancias en que la empresa desarrolle sus actividades.

¿ES NECESARIO QUE PARTICIPEN LAS PARTES INTERESADAS<sup>[26]</sup> EN EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA? Los Principios Rectores requieren que los procesos de debida diligencia incluyan consultas sustantivas a los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación<sup>[27]</sup>.



**LA DILIGENCIA DEBIDA**  
implica un proceso de comunicación continua y bidireccional con las partes interesadas. Se espera que la empresa explique cómo identifica y aborda los impactos adversos -reales o potenciales-, así como también los planes de acción a desarrollar para la mitigación de estos riesgos.

\*

\* *La comunicación debe llevarse a cabo respetando la confidencialidad comercial y otras cuestiones competitivas o de seguridad.*<sup>[28]</sup>

Comunicar oportunamente la información necesaria para que las partes interesadas tomen decisiones informadas -en un formato que puedan comprender y acceder-, es parte del proceso de debida diligencia, apela a la transparencia, a la buena fe y, por ende, genera confianza.

[23] Guía OCDE, página 15.

[24] Principio Rector 17.

[25] Principio Rector 17.

[26] Las partes interesadas son personas o grupos que tienen intereses que podrían verse afectados por las actividades de una empresa, como comunidades, sindicatos, sociedad civil y proveedores.

[27] Principio Rector 18.

[28] Guía OCDE, página 19.

## PROCESO DE DEBIDA DELIGENCIA

Basado en OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, 2018 



### ETAPAS Y ELEMENTOS CLAVE DEL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA.

En el mes de mayo de 2018, la OCDE emitió la Guía de Debida Diligencia para la Conducta Empresarial Responsable<sup>[29]</sup>, a fin de otorgar un apoyo práctico a las empresas sobre la implementación de las Directrices para Empresas Multinacionales. La Guía también pretende dar una aplicación práctica a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, así como la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.

[29] OCDE, OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct, disponible en <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

## ETAPA 3

### **Reparar o cooperar con la reparación.**

Finalmente, cuando la anticipación y las medidas de prevención fallan, una empresa puede vulnerar los Derechos Humanos. Si esto ocurre, la empresa debe remediar o reparar los daños ocasionados a las víctimas, directa o indirectamente.

### **Mecanismos de reparación para empresas.**

Los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos requieren que las empresas cuenten con mecanismos internos que les permitan conocer los reclamos o denuncias de aquellas personas que se vean afectadas por sus operaciones.

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, deben generar confianza a los grupos de interés y deben ser accesibles, claros, transparentes, y equitativos, entre otras características.

Para que los mecanismos de remediación de las empresas otorguen garantías de eficacia a las víctimas, deben estar inspirados en el debido proceso y en la igualdad entre las partes, como todo procedimiento de solución de controversias.



## Orientaciones para abordar riesgos de Derechos Humanos en la cadena de suministro

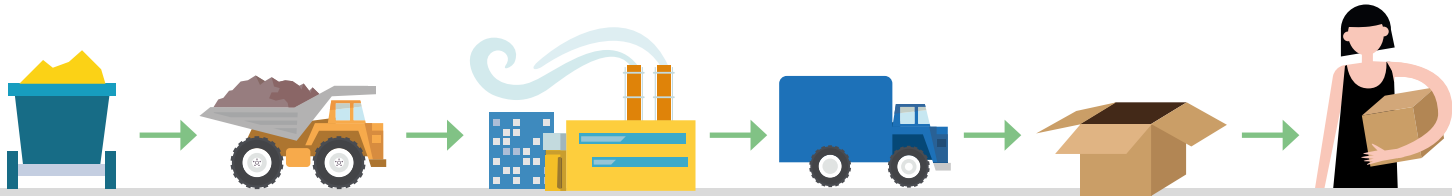
Abordar los impactos negativos en los Derechos Humanos en la cadena de suministro, sin duda, es complejo. Desde ya, el espectro puede ser muy amplio: desde el primer nivel de proveedores -los directos-, hasta los múltiples sub proveedores y/o subcontratistas, e incluso, hasta aquellos que proporcionan insumos de materia prima<sup>(30)</sup>.

Tal complejidad aumenta para aquellas empresas cuyas relaciones con los proveedores son mantenidas por sus licenciatarios o se encuentran intermediadas por proveedores u otros agentes<sup>(31)</sup>.

Ante tal complejidad, es evidente que una empresa no logrará abordar todos y cada uno de los riesgos en su cadena de suministro inmediatamente. Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Hu-

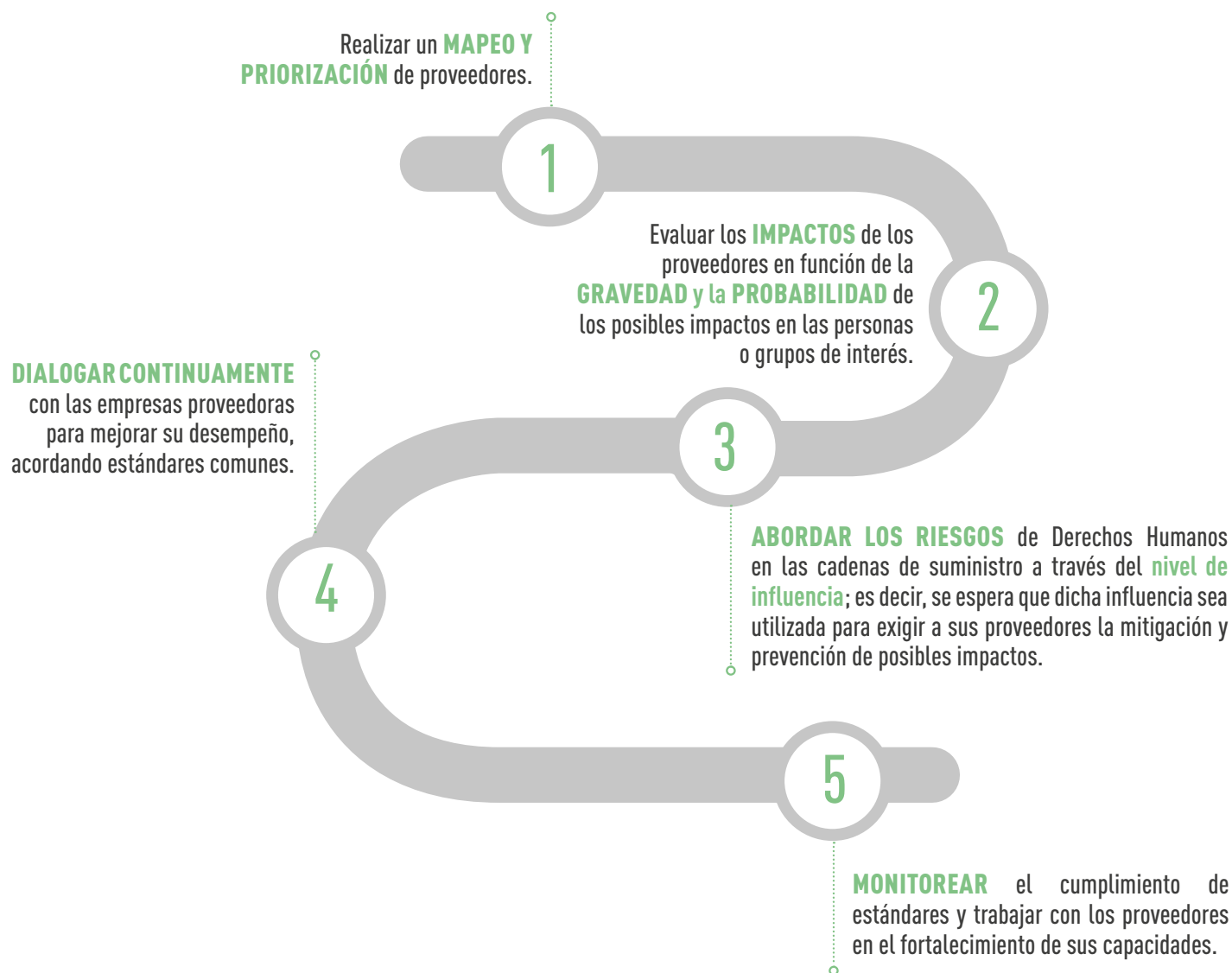
manos sugieren a las empresas identificar las áreas generales que presenten mayor riesgo de consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos las personas y medioambiente, en base a consideraciones tales como:

- Contexto operativo de ciertos proveedores o clientes, es decir, dónde funcionan las operaciones del proveedor y de la empresa que contrata.
- Las operaciones involucradas.
- Los productos o los servicios de que se trate, considerando si pudiesen llegar a asociarse a algún riesgo específico en materias de Derechos Humanos.



[30] [31] Shift, Respecting Human Rights Through Global Supply Chains, Shift Workshop Report No. 2, October 2012, página 2.

## ESTO SUPONE ACTIVIDADES TALES COMO<sup>(31)</sup> :



(31) Shift, Respecting Human Rights Through Global Supply Chains, Shift Workshop Report No. 2, October 2012.

